

Heli Pekkala

EU-oikeuden vaikutus vuosilomalain muutoksessa

Lain käytäntö

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden koulutusohjelma

Opinnäytetyö

Tammikuu 2015

Tekijä Otsikko Sivumäärä Aika	Heli Pekkala EU-oikeuden vaikutus vuosilomalain muutoksessa 44 sivua Tammikuu 2015
Tutkinto	Tradenomi
Koulutusohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaajat	Lehtori Heikki Hyvärinen Lehtori Eija Westerberg
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää vuonna 2013 voimaan tulleen vuosilomalain muutoksen taustat ja sovellettavuus käytännön tilanteissa. Työn tarkoituksena oli selvittää, mitkä seikat vaikuttavat vuosiloman siirto-oikeuteen.</p> <p>Opinnäytetyössä käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää, ja työssä yhdistettiin asiantuntijakeskusteluista saatuja tuloksia ja työryhmän tuottamia materiaaleja ja Euroopan unionin tuomioistuimen tapauksen tarkastelua.</p> <p>Tutkimus osoitti, että nykyinen vuosilomalaki ei kata kaikkia käytännön tilanteita, kuten opintovapaata tai työntekijän tilapäistä lomautusta. On siis odotettavaa, että nykyinen vuosilomalaki tulee vielä muuttumaan.</p>	
Avainsanat	vuosiloma, EU-oikeus, sairausloma, yksityisyyden suoja työelämässä

Author Title	Heli Pekkala The Effects of the EU- on Annual Leave Alteration
Number of Pages Date	44 pages January 2015
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economis and Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organizational Developement
Instructors	Heikki Hyvärinen, Senior Lecturer Eija Westerberg, Senior Lecturer
<p>The aim of the present thesis was to explain the backgrounds and applicability in practice of the annual leave law change which came into effect in 2013. The intention was to clarify which reasons have an effect on annual leave transfer rights.</p> <p>The theoretical part of the thesis focused on the background of the national law change, claimed costs and sick leave practices.</p> <p>A qualitative research method was applied in the thesis. The thesis used the results of expert opinions and materials provided by the Ministry of Employment and the Economy working group and investigated various cases in the Court of Justice in the European Union.</p> <p>This thesis demonstrated that the current annual leave law does not cover all the practical situations like study leave or temporary dismissal of an employee. Therefore it is expected that the present annual leave law will be modified.</p>	
Keywords	annual leave, EU-justice, sick leave, privacy protection on working life

Sisällys

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Aiheen valinta ja rajaus	1
1.2	Opinnäytetyön rakenne	2
1.3	Tutkimusmenetelmä ja lähdeaineisto	2
1.4	Keskeiset käsitteet	3
2	Vuosilomalainsäädäntö ja sen suhde EU-lainsäädäntöön	4
2.1	EU-lainsäädäntö	4
2.2	Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY 7 artikla	5
2.3	EU-tuomioistuimen päätökset	6
2.3.1	C-78/11 Anged vs. Fasga, Fetico, FETCHTJ-UGT ja FECOHT-CC.OO.	6
2.3.2	C-277/08 Francisco Vicente Pereda v. Madrid Movilidad SA	8
2.3.3	C-282/10 Maribel Dominguez vs. Centre informatique du Centre Ouest Atlantique ja Préfet de la région Centre	9
2.3.4	C – 194/12 Concepción Maestre Carcía vs. Centros Comerciales Carrefour SA	11
2.3.5	Yhteenveto EU-tuomioistuimen oikeustapauksista	13
2.4	Hallituksen esityksen taustaa ja kolmikantainen työryhmä	15
2.5	Vanha ja uusi lainsäädäntö	17
2.5.1	Vanha käytäntö	18
2.5.2	Nykyinen käytäntö 1.10.2013 alkaen	20
2.5.3	Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn loman antaminen	22
3	Sairaaksi kirjoittaminen ja sairauslomakäytännöt	22
3.1	Sairaaksi kirjoittaminen	22
3.2	Työnantajan oikeus kyseenalaistaa sairausloma ja siirto-oikeus	25
3.3	Johtopäätöksiä	28
4	Lakimuutoksen vaikutukset poissaolokäytäntöihin	29
4.1	Muutoksen käsittely työpaikalla	29
4.2	Yhdenvertaisuus ja johdonmukaisuus	32
4.3	Työnantajan vastuu terveystietojen käsittelyssä	34
5	Johtopäätöksiä vuosilomalain muutoksesta ja vaikutuksista	35

5.1	Työllisyystilanne lakimuutoksen jälkeen ja työssäkäyvien työkykyisyys	35
5.2	Siirto-oikeuden ensimmäinen tarkastelujakso	38
5.3	Taloudelliset seuraukset	39
5.4	Vuosilomailain tulevaisuus	40
	Lähteet	42

1 Johdanto

Ensimmäinen kansainvälinen yleissopimus työntekijän oikeudesta palkalliseen vuosilomaan on tehty 30.6.1973 voimaan tulleealla ILO:n (International Labour Organization) yleissopimuksella numero 132, johon myös viitataan joissakin Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisuisissa. Suomi ratifioi yleissopimuksen 1989.

1.1 Aiheen valinta ja rajaus

Opinnäytetyöni aiheena on vuonna 2013 voimaan tulleen vuosilomalain muutos ja muutokseen vaikuttanut EU-lainsäädäntö. Muutoksen tarkastelua on lähestytty EU-lainsäädännön kautta, koska juuri EU-lain, ja direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan, pakottavuus on ollut Suomessa tehdyn lainmuutoksen suurin vaikutuin.

Työssä on myös selvitetty suomalaista sairauslomakäytäntöä, vanhaa ja 1.10.2013 voimaan tullutta lainmuutoksen tuomaa uutta käytäntöä, ja sitä, miten työntekijän oma toiminta voi vaikuttaa siihen, onko työntekijällä oikeutta vuosiloman siirtoon. Tässä yhteydessä esitellään työtuomioistuimen tapauksia, joilla pyritään havainnollistamaan se, miten työntekijän oma toiminta voi vaarantaa terveyden, sairausajan palkan ja vastaisuudessa myös oikeuden vuosiloman siirtoon sairaustapauksissa. Samassa yhteydessä käsitellään sitä, mitä lääkärintodistukselta yleisesti edellytetään, jotta se on tiedollisesti riittävän pätevä, ja sitä onko ulkomailla saatu sairauslomatodistus hyväksyttävissä.

Oppiennäytetyön keskeisempiä teemoja ovat seuraavat:

1. EU-lainsäädännön pakottavuus
2. sairauslomakäytännöt
3. lainmuutoksen väitetyt kuluseuraukset.

1.2 Opinnäytetyön rakenne

Aloitan työni johdannolla, jossa tuon esille aiheenvalinnan, opinnäytetyöni keskeiset teemat, metodit ja käytetyt lähteet.

Johdannon jälkeen käsittelen EU-lainsäädäntöä ja vuosilomalain muutokseen vaikuttaneen direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan sisältöä. Tuon esille vanhan vuosilomakäytännön ja havainnollistamisen kautta tuon esille, mitkä ovat käytännön menettelyjen eroavuudet vuosiloman siirrossa. Tämän jälkeen tuon lyhyesti esille työkyvyttömyyden vuoksi siirrettävän loman myöntämistä myöhempänä ajankohtana.

Oikeuslähteiden yhteydessä esittelen aiheeseen liittyvät EU-tuomioistuimen tapaukset joista käsitellyin on ollut niin sanottu Anged-tapaus. Tämä tapaus on ollut case-esimerkkinä myös Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan lainmuutosta koskevissa keskusteluissa. Lainmuutoksen käsittelyvaiheessa tuotiin niin kolmikantaisessa työryhmässä, kuin hallituskeskustelussakin esille se, miten paljon kustannuksia lakimuutoksesta koituu yrittäjille ja eri työnantajasektoreille. Tämä keskiarvojen pohjalta esitetty lisäkustannusten uhkakuvan tarkastelu kulkee myös työni taustateemana.

Opinnäytetyöni alkuvaiheessa hallitusneuvos Tarja Krögerin kanssa käymäni keskustelu antoivat viitteitä siitä, että olemassa olevan EU-lainsäädännön pakottavuus asettaa muutostarpeen nykyiselle vuosilomalaille. Syvennyn tähän työni lopulla. Lopuksi pohdin muutoksen todellisia vaikutuksia muun muassa työssäjaksamiseen, ja käytän taustatietona aiheeseen liittyvää uutisointia.

1.3 Tutkimusmenetelmä ja lähdeaineisto

Tässä opinnäytetyössä on kysymyksessä on kvalitatiivinen tutkimus, joka koskee vuosilomalain muutoksen taustoja, syitä ja lakimuutoksen seurauksia käytännön työelämässä.

Opinnäytetyön aiheen käsitellessä lakimuutosta ja siihen liittyvää pakottavaa EU-lainsäädäntöä muodostui tutkimusmenetelmäksi oikeusdogmaattinen eli lainopillinen tutkimusmenetelmä. Lähdeaineistona ja tutkimuksen kohteena on käytetty EU-tuomioistuimen päätöksiä, Suomen vuosilomalakia ja lainsäädäntöä, Työelämä- ja

tasa-arvovaliokunnalle toimitettuja lausuntoja ja hallituksen täysistunnon pöytäkirjaa. Kirjallisuuslähteinä on myös käytetty ajanmukaisia ja päivitettyjä vuosilomalakioppaita ja haku- ja käsikirjoja.

Ajankohtaan sisältyi yksi tarkastelujakso, jonka pohjalta tutkimukseen saatiin ensikäden tietoa siitä, miten kansalaiset omaksuivat vuosilomalain muutoksen ja kuinka he hyödynsivät oikeuttaan siirtää vuosilomaa sairaustapauksissa.

1.4 Keskeiset käsitteet

Opinnäytetyössäni on kolme vahvaa teemaa: lainsäädäntö, lakimuutoksen käytännön vaikutukset taloudellisine seurauksineen ja työntekijän sairastaminen työnantajan ja lain näkökulmasta.

Edellä mainituista seuraten, keskeisimmät käsitteet ovat seuraavat:

- vuosiloma
- sairausloma
- primaarioikeus
- asetus
- direktiivi
- artikla
- sosiaaioikeus.

Keskeiset käsitteet pyritään avaamaan ja käsittelemään asiaan kuuluvassa kontekstissaan. Keskeisiin käsitteisiin kuuluvat myös työhyvinvointi, työssä jaksaminen ja työkykyisyys.

2 Vuosilomalainsäädäntö ja sen suhde EU-lainsäädäntöön

2.1 EU-lainsäädäntö

Lainmuutoksen keskusteluiden kommenteissa esiintyi selkeästi käsitys, etteivät EU:n lainsäädännön muutokset eivät olisi kovinkaan velvoittavia. Tässä on kuitenkin huomioitava jäsenvaltioiden ja EU:n keskinäiset perussopimukset, jotka määrittävät EU:n ja jäsenmaiden välisen toiminnan tavoitteet, velvoitteet ja päätöksentekomenettelyt. Perussopimukset ja yleiset oikeusperiaatteet muodostavat yhdessä EU-oikeuden primaarioikeuden. EU-tuomioistuimen oikeuskäytännöissään luomat eri oikeusperiaatteet ovat yhtä sitovia kuin perussopimuksiin erityisesti kirjatut periaatteet. Nämä periaatteet tulisi ottaa huomioon soveltuvien osin eri EU:n toimielinten ja jäsenvaltioiden viranomaisten toiminnassa.

Asetukset ja direktiivit ovat EU:n lainsäädäntöä, jotka ovat EU:n perussopimuksista johdettua eli niin sanottua sekundaarioikeutta. Asetukset ovat kaikilta osiltaan velvoittavia, ja sellaisenaan jäsenvaltioissa yleisesti sovellettavia ja velvoittavat jäsenmaata kaikilta osiltaan. Toisin kuin direktiivien, on asetusten erillinen voimaan saattaminen kielletty. Ne eivät anna kansalliselle lainsäädännölle liikkumavaraa.

Direktiivien luonne on asetusta väljempi. Ne asettava jäsenvaltioille sitovat tavoitteet, mutta jättävät jäsenvaltiolle oman mahdollisuuden päättää täytäntöönpanon keinoista ja muodoista. Direktiivillä ja sen säännöksillä voi olla välittömiä oikeusvaikutuksia mutta vain jos direktiivi on sisällöltään riittävän selvä ja ehdoton. Direktiivi ei kuitenkaan korvaa kansallista lainsäädäntöä.

Jos EU-lainsäädäntö on ristiriidassa jäsenmaan kansallisen lainsäädännön kanssa, on EU:n säädöksillä tulkinnassa ensisijainen asema. EU-oikeuteen liittyy hyvin oleellisesti välittömän oikeusvaikutuksen periaate. Tämän mukaan EU:n perussopimusten määräyksissä ja toimielinten antamien eri säännösten myötä yksityisille tahoille voidaan antaa oikeuksia, joihin voidaan vedota kansallisessa tuomioistuimessa. Mikäli EU-säädöksen täytäntöönpano on jäänyt tekemättä, tai se on käsitelty puutteellisesti, voi EU-oikeutta rikkovalle jäsenvaltiolle muodostua vahingonkorvausvastuu, jos yksityinen henkilö nostaa valtiota vastaan vahingonkorvauskanteen kansallisessa tuomioistuimessa.

Vahingonkorvausvastuun edellytyksiä ovat:

- rikotulla oikeusnormilla on annettu oikeuksia yksityishenkilölle
- oikeusnormin rikkominen on riittävän selvää ja vakavaa
- rikkomuksen ja siitä seuranneen vahingon välillä on välitön syy-yhteys

2.2 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY 7 artikla

Koska EU-tuomioistuimen direktiivi ja siitä seuranneet oikeuden ratkaisut ovat olleet vahvasti, Hallituksen esityksen (HE) 203/2012 - taustalla ja vaikuttimena, on syytä käsitellä direktiiviä ja sen seitsemännen artiklan sisältöä. Lakimuutokseen on EU-tuomioistuimen antamien ratkaisujen myötä vaikuttanut myös se, että ne EU:n jäsenvaltiot, joiden lainsäädäntö ei vastaa direktiivin sisältöä, tulevat olemaan vahingonkorvausvastuussa, jos valtiota vastaan nostetaan kanne. Valtio esimerkiksi on työnantajana suorassa korvausvastuussa verrattuna yksityiseen työnantajaan.

Useissa Euroopan Unionin tuomioistuimen tapauksen tuomioiden perusteluissa todetaan, että vuosiloman ja sairausloman tarkoitus, merkitys ja päämäärä ovat erilaiset; sairauslomalla toivutaan todetusta sairaudesta ja vuosilomalla työntekijän on tarkoitus levätä ja nauttia rentoutumisesta ja vapaa-ajasta. EU-tuomioistuin ei myöskään tee eroa tosiasiallisesti työskennelleiden ja mahdollisten aiempien sairauslomien tai muiden poissaolojen vaikutusta vuosilomaoikeuteen.

Itse seitsemäs artikla, joka on 25 §:n lakimuutoksen perusta on sisällöltään seuraavanlainen:

7 artikla

Vuosiloma

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman tällaisen loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä vahvistettujen edellytysten mukaisesti.

2. Palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaa ei saa korvata rahalla, paitsi kun työsuhde päättyy.
(Eur-lex, virallinen lehti nro L 299, 18/11/2003 s.0009-0019)

Hallituksen keskustelussa (PTK 4/2013 vp) tuotiin esille lähinnä lakimuutoksen negatiiviset asiat, huomioimatta direktiivissä mainittuja työntekijän hyvinvointiin liittyviä seikko-

ja. Direktiivin alussa huomioidaan selkeästi pyrkimys parantaa työntekijän turvallisuutta, hygieniaa, terveyttä riittävät lainmukaiset vähimmäislepoajat ja tauot huomioiden. Samalla tuodaan esille se, että näiden tavoitteiden saavuttaminen ei saisi olla riippuvaista pelkästään taloudellisista seikoista.

Direktiivi on sisällöltään ja ilmaisultaan melko yleisluontoinen, ja sitä onkin sovellettu Eutin ratkaisuissa yksityisen sektorin ja julkishallinnon työntekijöiden kohdalla. Komissio onkin todennut muun muassa asiassa C – 520/ 06 (C. Stringer, Sabriye Kilic, Michael Thwaites, Keith Ainsworth ja Sabba Khan vs. Her Majesty's Revenue and Customs), että direktiivin tulkinnassa on otettava huomioon työntekijöiden elin- ja työolojen parantamisen tavoite. Tähän direktiivissä pyritään sillä, että kansallisen lainsäädännön tulee täyttää direktiivien edellyttämät vähimmäisvaatimukset jolla taataan tietty suojan taso, jota jäsenvaltiot eivät saa alittaa. Asian C – 520/06 tuomiossa Euroopan unionin tuomioistuin toteaa selkeästi sen, että direktiivin tarkoitus on myöntää jokaiselle työntekijälle yhtäläinen oikeus vuosilomaan vailla minkäänlaista työkykyyn liittyvää rajoitetta. Tuomiossaan Euroopan tuomioistuin mainitsee myös, että kuten ILO-sopimukseenkaan, ei myös direktiivin 2003/88 7 artiklan kohtaan sisälly poikkeussääntelyä, joka toimisi sairauslomalla olevan työntekijän vahingoksi. Kyseisen tapauksen tuomiokohdat selittävät perusteellisesti auki sen, mihin muissa ja mahdollisesti myöhemmissä tapauksissa viitataan, ja toimivat hyvin perustana muiden vastaavien tapausten tarkastelussa.

2.3 EU-tuomioistuimen päätökset

Seuraavissa EU-tuomioistuimen tapauksissa vuosilomaoikeutta käsitellään sosiaali oikeudellisen periaatteen pohjalta. Tapaukset ovat löydettävissä EU-tuomioistuimen, Curia-internetsivujen, sähköisestä oikeustapauskoelmasta.

2.3.1 C-78/11 Anged vs. Fasga, Fetico, FETCHTJ-UGT ja FECOHT-CC.OO.

Tapaus C-78/11 on varmaankin vuosilomalain muutoksen kannalta tunnetuin tapaus. Kantajana toimi Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (Anged) ja vastapuolina työntekijöiden edunvalvontajärjestöt Federación de Asociaciones Sindicales (Fasga), Federación de Trabajadores In-dependientes de Comercio (Fetico),

Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostlería, Turismo y Juego de UGT (FETCJTJ-UGT) ja Federación de Comercio, Hostlería y Turismo de CC.OO (FECOHT-CC.OO.). Ryhmäkanteessa edunvalvontajärjestöt olivat halunneet EU-tuomioistuimelta ennakkoratkaisupäätöksellä tunnustuksen työntekijän oikeudelle palkalliseen vuosilomaan siinäkin tapauksessa, jossa vuosiloma ja sairausloma ajoittuivat samalle jaksolle. Ryhmäkanteen päätöksellä oli haettu ratkaisua työriitojen sovittelumenettelyyn.

Angedin näkemyksen mukaan työntekijän sairausloma ennen loman alkua tai sen aikana ei anna oikeutta vuosiloman siirtämiselle myöhempään ajankohtaan. Angedin mukaan ainoan poikkeuksen tähän tekee työntekijän asemasta annetun lain 48 §:n neljännessä momentissa mainitut edellytykset, jotka ovat synnytys, äidin synnytyksen jälkeen tapahtunut kuolema, ennenaikainen synnytys, vastasyntyneen sairaalahoitoon joutuminen, lapseksiottaminen tai kasvattilapseksi ottaminen. Ennakkoratkaisukysymyksellään Espanjan tuomioistuin tiedusteli, voiko direktiivin 2000/3/88 seitsemännen artiklan ensimmäinen kohdan mukaan työntekijällä olla oikeus pitää vuosilomansa myöhempänä ajankohtana, mikäli työntekijä joutuu sairauslomalle ennen vuosilomaansa tai sen aikana.

EU-tuomioistuin totesi ensinnäkin palkallisen vuosiloman olevan unionin sosiaalioikeudellinen periaate, josta on määrätty Euroopan unionin perusoikeuskirjassa, minkä vuoksi palkallisen vuosiloman oikeutta ei voida tulkita suppeasti. Toiseksi tuomioistuin toteaa, ettei vuosiloman tarkoitus toteudu, mikäli työntekijän viettää lomansa sairaudesta toipumiseen viitaten muun muassa asiaan C-277/08, Vicente Pereda. Kolmanneksi tuomioistuin mainitsee, ettei sillä, ilmeneekö työkyvyttömyys ennen vuosilomaa vai sen aikana, ole merkitystä. Oikeus vuosiloman siirtoon ei myöskään voi olla työkyvyttömyyden ilmenemishetkestä riippuvainen seikka. Tapauksen ratkaisu oli seuraava:

Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä sellaisille kansallisille säännöksille, joiden mukaan työntekijä, joka on tullut tilapäisesti työkyvyttömäksi palkallisen vuosilomansa aikana, ei saa myöhemmin pitää sitä osaa vuosilomastaan, joka osuu kyseiselle työkyvyttömyysjaksolle.

(Unionin tuomioistuimen tuomio 2012 asiassa C-78/11, CELEX: 62011CJ007)

2.3.2 C-277/08 Francisco Vicente Pereda v. Madrid Movilidad SA

Tapauksessa C-277/08 Pereda v. Madrid Movilidad SA, kantaja Vicente Pereda työskenteli kuljettajana Madrid Movilidad SA:n palveluksessa. Peredan vuosilomajaksoksi oli vahvistettu 16.7.–14.8.2007. 3.7.2007 tapahtuneen työtapaturman seurauksena Pereda oli työkyvytön 13.8.2007 saakka. 19.9.2007 Pereda oli esittänyt pyynnön työnantajalle uudesta palkallisesta vuosilomajaksosta perustellen pyyntöä sillä, ettei hän ollut voinut viettää varsinaista vuosilomaansa sairausloman vuoksi. Työnantaja oli hylännyt pyynnön esittämättä perusteluita kieltäytymiselleen. Pereda nosti työnantajansa vastaan kanteen, jonka seurauksena Espanjan tuomioistuin esitti EU-tuomioistuimelle ennakkoratkaisukysymyksen, joka koski direktiivin 2003/88/ EY 7 artiklan ensimmäisen kohdan tulkintaa. Kysymyksellään tuomioistuin tiedusteli, onko työtapaturmasta johdosta sairauslomalta palanneella työntekijällä oikeus pitää vuosilomansa varsinaisen lomakauden ulkopuolella.

Tuomioistuin totesi vastineessaan, että oikeus palkalliseen vuosilomaan ei lakkaa lomakauden päättyessä, erityisesti kun työntekijällä ei ollut sairausloman vuoksi ollut mahdollisuutta käyttää lomaoikeuttaan. Tämän vuoksi Peredalla oli oikeus pitää vuosilomansa. Oikeus perusteli päätöstään tuomion kohdissa 21 sairausloman ja vuosiloman erilaisella tarkoituksella, sekä kohdassa 24 vuosiloman positiivisella vaikutuksella työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen huomioiden myös sen, että vuosilomasta saatava lepoajan hyöty ei katoa, vaikka loma pidettäisiinkin myöhemmin.

Tuomioistuimen ratkaisu tapaukseen oli seuraava:

Työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansallisille säännöksille tai työehtosopimuksille, joiden mukaan työntekijällä, joka on sairauslomalla hänen työnantajanaan olevan yrityksen lomakalenterissa vahvistetun vuosilomajakson aikana, ei ole töihin palattuaan oikeutta pitää vuosilomaa muuna kuin alun perin vahvistettuna ajanjaksona ja tarvittaessa lomaa vastaavan lomakauden ulkopuolella.
(Yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 2009 asiassa C-277/08, CELEX: 62008CJ0277, 10. syyskuuta 2009)

2.3.3 C-282/10 Maribel Dominguez vs. Centre informatique du Centre Ouest Atlantique ja Préfet de la région Centre

Tapauksen C-282/10 Dominguez v. Centre informatique du Centre Ouest Atlantique ja Préfet de la région Centre Centre informatique du Centre Ouest Atlantique ja Préfet de la région Centre ennakkoratkaisupyyntö koskee kantajana toimivan Maribel Dominguezin pyyntöä saada pitää palkallinen vuosiloma, jota hän ei ollut pitänyt vuoden 2005 marraskuun ja vuoden 2007 tammikuu välillä, koska hän oli ollut sairauslomalla tapaturman vuoksi.

Ranskan kansallisessa säännöstössä (code du travail L.223-2) säädetään muun muassa, että henkilöllä, joka on ollut saman työnantajan palveluksessa ajan, joka vastaa yhtä työskentelykuukautta, on oikeus lomaan, jonka pituus 2,5 työpäivää työskentelykuukautta kohden. Loman kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää 30:tä työpäivää. Säännösten 4 §:ssä mainitaan, että työskentelykausiksi luetaan myös jaksot, jolloin henkilö on ollut keskeytyksettä ja enintään yhden vuoden ajan työkyvytön työtapaturman tai ammattitaudin vuoksi. Työehtosopimuksen liitteessä lisäksi määrätään, ettei oikeutta vuosilomaan ole sinä vuonna, jolloin henkilö on sairauden tai pitkäaikaisen sairauden vuoksi poissa töistä yhtäjaksoisesti vähintään 12 kuukauden ajan. Oikeus vuosilomaan muodostuu uudelleen työhön palattaessa.

Dominguez joutui sairauslomalle kodin ja työpaikan välillä tapahtuneen työmatkatapaturman vuoksi. Sairausloman kesto oli 3.11.2005–7.1.2007.

Koska edelliset oikeusasteet olivat hylänneet Dominguezin vaatimuksen, vei hän tapauksen sikäläiseen Coer de cassationiin esittämällään kassaatiovalituksellaan. että siihen sovellettaisiin samaa menettelyä kuin työtapaturmaankin.

Ennakkoratkaisukysymyksissä Cour de cassation tiedusteli, voiko 2003/88 seitsemännen artiklan ensimmäinen kohta olla este tulkinntalle, jonka mukaan palkallisen vuosiloman oikeus edellyttää vähintään kymmenen päivän tai yhden kuukauden tosiasiallista työskentelyä tarkastelujaksolla. Toiseksi Cour de cassation tiedusteli, mikäli vastaus edelliseen on myönteinen, tuleeko kansallisen tuomioistuimen jättää soveltamatta kansallista säännöstöä jonka mukaan oikeus palkalliseen vuosilomaan edellyttää vähintään kymmenen päivän työskentelyä tarkastelujaksolla. Viimeiseksi Cour de cassation kysyi, onko työntekijällä oikeus palkalliseen lomaan, jonka pituus on sama, huolimatta siitä, mikä on työnteon terveydellinen este. Voiko siis työtapaturma tai työstä johtumattoman sairauden välillä olla eroavaisuutta, mitä tulee palkallisen loman kertymään?

Tuomioistuin totesi, ettei direktiivin 2003/88 seitsemäs artikla tee mitään eroa niiden työntekijöiden välillä, jotka ovat tarkastelujaksolla sairauslomalla, ja niiden, jotka ovat työskennelleet vastaavana kautena. Jäsenvaltio ei myöskään voi tehdä oikeutta palkalliseen vuosilomaan riippuvaiseksi työskentelyvelvollisuudesta. Työntekijä oli näin ollen oikeutettu vähintään neljän viikon lomaan, oli kyseessä sairaus, työtapaturma tai muusta syystä tapahtunut tapaturma.

Tuomioistuimen mukaan asiallisesti määrätty sairausloma ei toimi erottavana tekijänä tosiasiallisesti työskennelleeseen henkilöön. Jäsenvaltiolla ei myöskään ole oikeutta rajoittaa kaikille työntekijöille myönnettyä palkallista vuosilomaa, esimerkiksi esittämällä edellytystä vähintään kymmenen työpäivän tosiasiallisesta työskentelystä. Tapauksessa tuli selkeästi esille se, että sairausloma ja tosiasiallinen työssäkäynti vastaavana kautena ovat toisiinsa nähden yhdenveroisia. Samoin kuin myös artiklan mahdollistama välittömän oikeusvaikutuksen seuraus, jolloin Dominguezilla oli, kansallisen oikeuden ollessa ristiriidassa unionin oikeuden kanssa, mahdollisuus vaatia vahingonkorvausta aiempien tapausten perusteella.

Tuomioistuin jätti tulkinnan ja asioiden tarkemman tarkastelun kansalliselle tuomioistuimelle, mutta huomautti, että virheellinen tulkinta voi johtaa uuteen kanteeseen.

Viimeiseksi toiseen kysymykseen tuomioistuin huomioi, että mikäli tuomioistuin ei tulkinnassaan pääse lähelle 2003/88 seitsemännessä artiklassa säädettyä tulosta, voi Dominguez kansallisen oikeuden ollessa ristiriidassa unionin oikeuden kanssa, vaatia vahingonkorvausta aiempien vastaavien tuomioiden perusteella.

Kolmanteen kysymykseen tuomioistuin vastasi mainiten, ettei 2003/88 seitsemäs artikla tee mitään eroa asianmukaisesti määrätyn sairauslomalla olevan työntekijän poissaolon syylle, koska artikla takaa oikeuden vähintään neljän viikon pituiseen palkalliseen vuosilomaan huolimatta siitä, mistä syystä sairausloma oli määrätty. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että 2003/88 olisi esteenä kansalliselle säädökselle, jossa säädetään oikeudesta yli neljä viikkoa pidempään palkalliseen vuosilomaan, mutta kansallinen oikeus ei saa säätää vuosilomaoikeudesta, joka olisi lyhyempi kuin neljän viikon vähimmäisaika.

Ratkaisussaan tuomioistuin totesi, että vuosilomaa käsittelevä direktiivi on esteenä sellaisille kansallisille säännöksille ja käytännöille, jotka edellyttävät vähintään kymme-

nen päivän tai yhden kuukauden tosiasiallista työskentelyä tarkastelujakson aikana. Kansallisen tuomioistuimen tulisi myös tarkastaa voiko se kansallisen oikeuden huomioiden päätyä ratkaisuun joka olisi vuosilomadirektiivin tavoitteen mukainen. Tuomioistuimien huomioi samalla, että mikäli tämä ei onnistu, välittömien oikeusvaikutusten seurauksena Dominguezilla voi olla oikeus korvaukseen kärsimästään vahingosta hänen vedotessa aiempiin ratkaisuihin.

3) Direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä kansalliselle säännökselle, jossa säädetään sen mukaan, mikä on sairauslomalla olevan työntekijän poissaolon syy, palkallisen vuosiloman kestosta, joka on pidempi tai yhtä pitkä kuin kyseisellä direktiivillä taattu neljän viikon vähimmäisaika. (Unionin tuomioistuimen tuomio 2012 asiassa C-282/10, CELEX: 62010CJ0282. Unionin tuomioistuimen tuomio (suuri jaosto) 24 päivänä tammikuuta 2012)

2.3.4 C – 194/12 Concepción Maestre Carcía vs. Centros Comerciales Carrefour SA

Tapauksen C – 194/12 Carcía vs. Centros Comerciales Carrefour SA:n perimmäinen kysymys koski Maestre Carcían oikeutta pitää vuosilomansa muuna kuin yrityksen vahvistamana ajankohtana, koska hän oli tuolloin ollut sairauslomalla. Mikäli pitämättömän loman siirtäminen ei tuomioistuimen päätöksestä olisi mahdollista, hän vaati työnantajaltaan Carrefourilta rahallista korvausta pitämättä jääneestä lomasta.

Espanjan kansallinen säännöstö säättää muun muassa, että palkallisesta vuosilomasta sovitaan työehtosopimuksessa tai työsopimuksessa ja missään tapauksessa loman pituus ei voi olla 30 kalenteripäivää lyhyempi. Loman ajankohdasta sovitaan työehtosopimusten mukaan työnantajan ja työntekijän kesken. Työntekijöiden asemasta säädettyssä lain 38 §:ssä todetaan myös, että mikäli vahvistettu lomajakso ajoittuu samaan aikaan raskaudesta, synnytyksestä tai imetyksestä johtuvan tilapäisen työkyvyttömyyden kanssa, työntekijällä on oikeus pitää lomansa muuna ajankohtana. Carcía oli sairauslomalla 4.11.2010 – 20.6.2011, jolloin myös vahvistettiin vuoden 2011 lomasuunnitelmakalenteri. Hänelle myönnetty lomajaksot kattoivat Carcían sairausloman, jonka vuoksi hän pyysi työnantajaa siirtämään lomajaksot sairausloman päättymisen jälkeiselle ajalle. Pyyntö oli hyväksytty vain talviloman, 10 päivää, osalta työnantajan vedotessa kesäjaksolle syntyneisiin organisointi- ja työvoimaongelmiin. Carcía nosti kanteen, jotta hänen vuosilomaoikeutensa tunnustettaisiin ja hän saisi pitää myönnetty 21

lomapäiväänsä tai vaihtoehtoisesti velvoittaa työnantajaa korvaamaan menetetyt lomapäivät rahallisesti.

Espanjan tuomioistuin esitti kolme ennakkoratkaisukysymystä koskien sitä, voiko ensinnäkin direktiivi 2003/88 7 artiklan ensimmäinen kohdan tulkinta vaikuttaa työntekijän oikeuteen vuosiloman siirtoon työkyvyttömyyden alettua ennen vuosilomaa ja tuotannollisten tai organisointiin liittyvien syiden estäessä loman siirtämisen? Toiseksi voiko samainen EU- asetus estää kansallisen lainsäädännön, jonka mukaan työnantaja voi yksipuolisesti vahvistaa vuosilomajakson joka ajoittuu samaan kohtaan työntekijän sairauslomajakson kanssa, silloin kun työntekijä ei ole ilmaissut vuosilomatoivettaan? Kolmanneksi, toimiiko edellä mainittu asetus esteenä kansalliselle lainsäädännön tulkinnalle, jonka mukaan pitämätön vuosiloma korvattaisiin rahallisesti, koska sitä ei ole työkyvyttömyyden vuoksi pidetty ja uuden ajankohdan sopiminen ei työnantajan mukaan ole mahdollista?

Kuten kaikissa muissakin vastaavissa tapauksissa, totesi EU-tuomioistuin, että sairausloman ja vuosiloman tarkoitus ovat erilaiset. Vuosiloma on säädetty työntekijän lepoajaksi ja sairausloma todetusta työkyvyttömyydestä toipumiseksi. Viitaten edellä mainittuihin tapauksiin C-78/11, C-277/08 EU- tuomioistuin mainitsi myös, että työntekijällä oli oikeus pitää vuosilomansa muuna, kuin sairausloman kanssa päällekkäisenä aikana. Perusteluissaan tuomioistuin mainitsi myös, että vaikka työnantajan intressit estävät hyväksymästä uutta lomajaksoa, tulee työnantajan myöntää työntekijälle muu ehdotettu ajanjakso, tämän surauksena työnantaja ei siis voinut kieltäytyä myöntämästä uutta vuosilomajaksoa. Kolmanteen kysymykseen tuomioistuin muistutti, että palkallinen vuosiloma on korvattavissa rahallisesti vain työsuhteen päättyessä, ja koska Carcían työsuhde jatkui, ei rahallinen korvaus tullut kysymykseen. Tuomiossaan tuomioistuin esitti, että direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan ensimmäinen kohta on esteenä sellaisella kansallisella säännöstöllä ja sen tulkinnalla jonka mukaan työntekijällä ei olisi oikeutta vuosilomaan muuna kuin alun perin vahvistettuna ajankohtana. Artikla on myös esteenä kansallisille säännöstöille, joiden mukaan työkyvyttömyyden vuoksi käyttämätön vuosiloman korvattaisiin rahallisesti.

2.3.5 Yhteenveto EU-tuomioistuimen oikeustapauksista

Direktiiviin 2003/88/EY – liittyvät EY-tuomioistuimessa käsitellyt tapaukset, ja erityisesti asia C-78/11 Anged, ovat olleet työryhmän suurin vaikutin suomen lainsäädännön ajanmukaistamiselle. Vastaavanlaisia tuomioita on annettu jo ennen tapausta Anged, mutta lakimuutosprosessi on käynnistynyt vasta tapaus Angedin ilmaannuttua Työ- ja elinkeinoministeriön agendalle.

Lienee huomionarvoista se, että valtaosa tapauksista on lähtöisin Espanjasta, joka kuitenkin on jo tapausten vireille asettamisen aikaan ollut EU-maa. Kaikissa tapauksissa sairastumisen suhteen vedotaan lainkohtiin jotka käsittelevät pääasiallisesti synnytyksestä tai raskaudesta seuranneita jälkitiloja. Esimerkiksi tapauksessa C-277/08 Pareda vedotaan työtapaturman johdosta kansallisen säännösten työsuhdelain 38 §:n jossa säädetään seuraavaa:

”1. Palkallisesta vuosilomasta, jota ei voi korvata rahalla, sovitaan työehtosopimuksessa tai työsopimuksessa. Missään oloissa sen pituus ei voi olla lyhyempi kuin 30 kalenteripäivää.

2. Kausi tai kaudet, joiden aikana loma voidaan pitää, vahvistetaan työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella ja sen mukaisesti, mitä työehtosopimuksissa mahdollisesti määrätään vuosilomien suunnittelusta.

Mikäli osapuolet ovat erimielisiä, toimivaltainen tuomioistuin vahvistaa päivämäärän lomaa varten, eikä sen päätöksestä saa valittaa. Oikeudenkäynti on summaarinen, ja asian käsittelylle tuomioistuimessa annetaan etusija muihin asioihin nähden.

3. Jokaisessa yrityksessä vahvistetaan lomakalenteri. Työntekijän on saatava tietää lomapäivänsä vähintään kaksi kuukautta ennen loman alkamista.

Kun edellisessä kohdassa tarkoitetussa yrityksen lomakalenterissa vahvistettu lomajakso osuu samaan aikaan raskaudesta, synnytyksestä tai imetyksestä johtuvan tilapäisen työkyvyttömyysjakson kanssa tai tämän lain 48 §:n 4 momentissa tarkoitetun työsopimuksen keskeyttämisjakson kanssa, työntekijällä on oikeus pitää lomansa muuna ajankohtana kuin tilapäisen työkyvyttömyyden kuluessa tai hänelle edellä mainitun säännöksen nojalla kuuluvan vapaan aikana, työsopimuksen keskeyttämisjakson päätyttyä, vaikka vuosilomaa vastaava kalenterivuosi olisi päättynyt.”

(Yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 2009 asiassa C-277/08, CELEX: 62008CJ0277, 10. syyskuuta 2009)

Angedin tapauksessa vedottiin lisäksi suurmyymäläalalla vuosiksi 2009-2010 tehdyn työehtosopimuksen kohtaan 37, jossa on työntekijän asemasta annettu edellä mainitun lain 38 § viimeistä momenttia vastaava määräys:

”Työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentissa säädetään edellytyksistä, joilla työsopimus voidaan keskeyttää synnytyksen, äidin synnytyksen jälkeen tapahtuneen kuoleman, ennenaikaisen synnytyksen, vastasyntyneen sairaalahoitoon joutumisen, lapseksiottamisen tai kasvattilapseksi ottamisen vuoksi. (Unionin tuomioistuimen tuomio 2012 asiassa C-78/11, CELEX: 62011CJ0078, Unionin tuomioistuimen tuomio (viides jaosto) 21. kesäkuuta 2012)

Angedin tapauksessa itse poissaolon syytä ei tarkemmin määriteltä, mutta Peredan tapauksessa oli kyse työtapaturmasta. Siksi onkin outoa, ettei työehtosopimuksen sisältöä, eikä työntekijöiden asemasta kertovaa kansallista säännöstöä ole päivitetty vastaamaan nykyajan vaatimuksia huomioiden, että työtapaturmat, työn aiheuttamat sairastumiset ja epidemiat ovat globaalisti tarkasteltuna hyvinkin yleisiä.

Suomen vuosilomalain 25 §:ssä puhutaan työkyvyttömyydestä, mutta EU-tuomioistuimen ratkaisuihin ei ole minkäänlaista rajausta siitä, onko henkilö työkyvytön vai työkykyinen, riittää, että työntekijän terveydentila on todistettavasti poikennut tavanomaisesta, ja lääkäri on todennut sairauden tai esimerkiksi tapaturman aiheuttaman vamman. EU-tuomioistuin toteaa käytännössä, että sairastumisen syyllä ja sillä onko se johtunut työtapaturmasta tai sairaudesta, ei ole merkitystä kuten EU-tuomioistuin toteaa Tapauksessa C-282/10 tuomion perustelun 30:nnessä kohdassa seuraavasti

On täsmennettävä, että direktiivin 2003/88 7 artiklassa ei tehdä eroa sairauslomien vuoksi viitekaudella poissaolleen työntekijöiden ja niiden työntekijöiden välillä, jotka ovat tosiasiallisesti työskennelleet tänä ajanjaksona (ks. tämän tuomion 20 kohta). Näin ollen jäsenvaltio ei voi tehdä terveydellisistä syistä viitekauden aikana poissa olleen työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan riippuvaiseksi velvollisuudesta työskennellä tosiasiallisesti tänä samana kautena. Direktiivin 2003/88 7 artiklan mukaan jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon pituisen palkallisen vuosiloman riippumatta siitä, onko hän sairauslomalla kyseisenä viitekautena työtapaturman tai muualla tapahtuneen tapaturman vuoksi taikka minkälaisen tahansa tai mistä tahansa johtuvan sairauden vuoksi. (Unionin tuomioistuimen tuomio 2012 asiassa C-282/10, CELEX: 62010CJ0282. Unionin tuomioistuimen tuomio (suuri jaosto) 24 päivänä tammikuuta 2012.)

Mikäli siis vuosilomien aikaan sattuvia sairastumisia tarkastellaan työterveydessä tai terveydenhuollossa ainoastaan työkyvyn menettämisen näkökulmasta, voinee olla mahdollista, että Suomen nykyinen lainsäädäntö, käytännöt ja EU-tuomioistuimen tulkinta eivät ole täysin yhtenäisessä linjassa toisiinsa nähden.

2.4 Hallituksen esityksen taustaa ja kolmikantainen työryhmä

Vuosilomalakimuutosehdotusta HE 203/2012 käsiteltiin Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa ennen kuin se tuotiin hallituksen päätettäväksi. Kolmikantaiseen, työ- ja elinkeinoministeriön johtamaan työryhmään kuului edustajia seuraavista tahois-
ta:

- sosiaali- ja terveysministeriö
- Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
- Akava ry
- Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry.
- Valtion työmarkkinalaitos
- Kunnallinen työmarkkinalaitos KT
- Kirkon työmarkkinalaitos
- Suomen Yrittäjät ry

Palkansaajajärjestöt SAK, STTK ja Akava ilmaisivat yhteisessä, työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle ja sen puheenjohtajalle Tarja Filatoville osoittamassaan vastinees-
saan, että EU-tuomioistuin ei ole tuomiossaan ottanut kantaa vuosiloman keston tai
että ei olisi estettä vuosilomaoikeuden rajoittamiselle yli neljän viikon mittaisen vuosi-
loman osalta. Tämän vuoksi järjestöt totesivat, että karenssin poistaminen vain lakisää-
teisen vuosiloman osalta saattaa olla ristiriidassa tuomioistuimen antaman ratkaisun
kanssa tapauksessa C-78/11 Anged. Lomien rajaaminen tuottaisi järjestöjen mukaan
myös käytännön ongelmia, ja edellyttäisi työnantajilta aiempaa tarkempaa lomakirjanpi-
toa, jotta seuranta sen suhteen, mikä on lakisääteistä vuosilomaa ja mikä työehtosopi-
muksen mukaista vuosilomaa, olisi kontrolloitavissa. Epäselvyys vuosilomien suhteen
saattaa järjestöjen mukaan vaarantaa myös työntelijöiden yhdenvertaisen kohtelun,
joka taas ei edesauttaisi tuomion mukaisen tarkoituksen toteutumisessa. Tämän vuoksi
järjestöt katsoivatkin, että vuosilomailain muutos tulisi toteuttaa hallituksen esityksessä
ehdotetulla tavalla. (Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan pöytäkirja 6/2013 vp. 2013.)

Elinkeinoelämän keskusliitto totesi lausumassaan, että koska vuosilomalaki uudistettiin
kokonaisuudessaan 2005, ei kaavailluille muutoksille ole kotimaista perustetta. EK pi-

tää esitystä karenskien poistamisesta valitettavana, ja perustelee kantaansa sillä, että se vähentää entisestään jo nykyisellään lyhyttä työaikaa. EK esitti kannanotossaan kannattavansa muutoksia, joita EU-tuomioistuimen oikeuskäytäntö vähimmillään edellyttää, jotta voidaan minimoida muutoksen negatiiviset vaikutukset.

Kolmikantaisen työryhmän jäsenistä Suomen Yrittäjät ilmaisevat lausunnossaan kantansa kaikkein jyrkimmin. He totesivat seuraavasti:

”Suomen Yrittäjät vastustaa jyrkästi esitettyä muutosta. Tiedossamme ei ole, että muut EU:n jäsenmaat olisivat lähteneet muuttamaan lainsäädäntöään tuomioistuimen ratkaisun johdosta. Myöskään komissio ei ole asettanut tässä asiassa Suomelle velvoitteita ryhtyä lainsäädäntömuutoksiin”
(Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 14.2.2013)

Suomen Yrittäjät perustelevat kantaansa myös muutoksen yrityksille tuomilla hallinnollisten töiden organisointiin ja sillä, että vastaisuudessa työnantaja maksaisi työntekijän poissaolosta kahteen kertaan. Suomen Yrittäjät esittävät epäilyksensä lakimuutoksen tuomasta epäasianmukaisesta käytöstä, ja ehdottavat että tämän hillitsemiseksi muutokseen liitettäisiin työsopimuslain muutos sairausajan palkanmaksun osalta. Heidän ehdotuksessaan työsopimuslaissa säädettäisiin ensimmäiselle sairauspoissaolopäivälle omavastuu, jolloin palkanmaksu alkaisi vasta toisesta sairauspoissaolopäivästä. Tämän näkemyksen mukaan, ensimmäisen päivän karenssi hillitsisi sairauspoissaolosäännön väärinkäyttöä. (Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan pöytäkirja 6/2013 vp. 2013.)

Suomen Yrittäjät tuovat kannanotossaan esille sen, että lakimuutos lyhentää entisestään työaikaa ja lyhentää työpanosta. Lakimuutos vaikuttaisi heidän mukaansa myös yritysten kykyyn ja mahdollisuuksiin lisätä rekrytointia. Suomen Yrittäjien johtaja Rauno Vanhanen päättää lausuntonsa ehdottaen lain 25 § kirjoitettavan muotoon

”Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa tai aikana synnytyksen, sairauden, tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on siirrettävä myöhempään ajankohtaan, *jos työntekijä pyytää sitä ilman aiheutonta viivytystä*. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen, myös jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaalahoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.”
(Suomen Yrittäjät)

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen edustaja ja johtava työmarkkinalakimies Lauri Niittylä tuntui ennakoivan lausunnossaan Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisujen vaiku-

tusta, hän katsoi, että EU-tuomioistuimen ratkaisut tulevat muuttamaan merkittävästi Suomessa jo omaksuttua vuosilomajärjestelmää, joka ei ole kokenut kyseenalaistuksia ennen EU-tuomioistuimen antamia päätöksiä. Muutoksia ei olisi missään tapauksessa tehty esitetynlaisina, mikäli tuomioistuimen päätöksiä ei olisi tehty. (Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan pöytäkirja 6/2013 vp. 2013.)

Kuntatyönantajat katsovat, että karenssiajan poistaminen tulee aiheuttamaan merkittäviä kustannuksia kuntasektorille. Merkittävä kustannusten lisääntyminen työnantajille ja karenssiajan poistamisesta seuraava työstä poissaolojen lisääntyminen, ei heidän mukaansa ole toivottava taikka oikea kehityssuunta. Niittylä arvioi lausunnossaan karenssin poistamisen aiheuttavan kuntasektorille laskennallisesti noin 100 miljoonan euron lisäkustannukset. Lopuksi Niittylä totesi lausunnossaan, että ehdotettu 25 §:n muutos karenssiajan poistamisesta ei automaattisesti koske vuosilomalain mukaan määräytyviä vuosilomia pidempiä vuosilomia, ja karenssiajan poistamisen soveltaminen vuosilomalakia pidempään vuosilomiin jäisikin työmarkkinasopijaosapuolten ratkaistaviksi. Lisälausunnossaan Niittylä huomioi, että kuntasektorin laskennalliset kustannukset karenssin poistamisesta oli arvioitu noin 108 miljoonaksi euroksi. Arvio perustuu oletamaan, jossa kuntasektorin keskimääräinen sairauspoissaolon on 18,3 kalenteripäivää työntekijää kohden vuodessa. Keskimääräinen vuosiloman pituus on seitsemän viikkoa, ja keskimäärin sairauspissaoloista osuisi vuosiloma-ajalle 1,3 päivää (huomioiden tietyt vähennykset). Mikäli karenssimääräystä rajoitettaisiin 4/5 viikkoon, olisi lopputuloksena edellisen laskentapohjan perusteella se, että neljän viikon osalta kustannus olisi noin 68 miljoonaa euroa ja viiden viikon osalta 77 miljoonaa euroa. Niittylän mukaan karenssiaikojen muutokset aiheuttavat muutostarpeita kunnallisiin virka- ja työehtosopimuksiin. (Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan pöytäkirja 6/2013 vp. 2013.)

2.5 Vanha ja uusi lainsäädäntö

Vuosilomalain käsittelyvaiheessa, hallituskeskustelu sisälsi joitakin kommentteja siitä, miten työntekijät tulisivat käyttämään hyväksi vuosiloman siirtomahdollisuutta, ja millaiset taloudelliset seuraamukset siitä koituisi yrittäjille ja työnantajille. Laskentatavoista riippuen taloudelliset kustannukset vaihtelivat 30 - 200 miljoonan välillä. Yksikään kommentti ei nähdäkseni koskenut sitä, miten tällä muutoksella turvataan työntekijän jaksaminen, etenkin kun pyrkimys on pidentää työuria ennen eläkettä. Mikäli työstä palautuminen ei onnistu sairastumisen vuoksi vuosiloman aikana, miten työntekijältä

voitaisiin kohtuudella odottaa täysipainoista työpanosta? Jos esimerkiksi otetaan työntekijä, jolle on kertynyt vuosilomaa vain kaksi viikkoa, ja hän sairastuu lomansa aikana, voi pahimmillaan koko loma mennä toipumiseen, ja työntekijä voi palata työhön vielä puolikuntoisena ja toipilaana. Tällaisessa tapauksessa on vähintäänkin kohtuullista, että työntekijällä on oikeus täysipainoiseen lomaan ja työstä palautumiseen myöhemmänä jaksena.

EU:n lainsäädäntö vuosiloman osalta on pakottavaa, jolloin jäsenmaille ei käytännössä jää valintamahdollisuutta sen suhteen, halutaanko kyseinen lainmuutos implementoida kansalliseen oikeuskäytäntöön vai ei. Suomen kansallinen vuosilomalainsäädäntö on samalla tavoin lähtökohtaisesti pakottavaa oikeutta. EU-lainsäädännön pakottavuuden vuoksi kansallisen lainsäädännön tulee täyttää EU:n artiklan vähimmäisvaatimus. Tämän vuoksi seuraavaksi esittelen lyhyesti EU:n lainsäädännön periaatteita.

2.5.1 Vanha käytäntö

Vanha laki huomioi sairastamisen ainoastaan, mikäli sairaus alkoi ennen vuosilomaa tai vuosiloman alkaessa ja jatkuen vuosiloman ajan.

Vanhan, 30.9.2013 asti voimassa olleen, vuosilomalain 25 §:n 2:n momentin mukaan seitsemän päivän karenssiin luetaan kaikki kalenteripäivät, eikä ainoastaan kalenteri- tai työpäiviä. Vanha vuosilomalain 25 §:n sisältö oli seuraava:

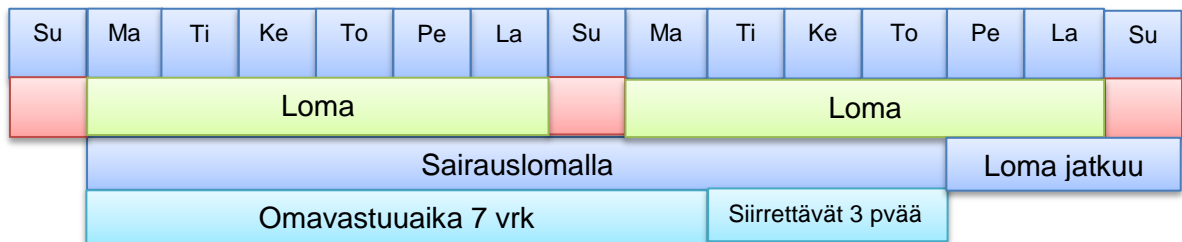
25 §. Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa ja aikana. Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaalahoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana ja jatkuu yhtäjaksoisesti yli seitsemän kalenteripäivää, tämän ajan ylittävää osaa samalle vuosilomajaksolle ajoittuvasta työkyvyttömyysajasta ei pidetä vuosilomana, jos työntekijä pyytää sitä ilman aiheeton viivytystä.

Työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

(Kröger, Tarja — Orasmaa, Pekka, Vuosilomalaki, Talentum Media Oy 2006)

Työntekijälle tilanne saattoi olla alla kuvatun kaltainen.



Kuvio 1. Vanhan vuosilomalain mukainen lomajärjestely sairaustapauksessa.

Jotta työntekijä sai esimerkin mukaiset 3 päivää siirrettyä, tuli hänen tuolloinkin esittää luotettava selvitys ja siirtopyyntö työnantajalle. Siirtopyyntö tuli esittää ennen loman alkamista, tai mahdollisimman pian kun selvitys työkyvyttömyydestä oli toimitettavissa. Vanhakin lainsäädäntö huomioi myös se, mikäli työntekijällä oli ennen lomaansa tieto siitä, että hän joutuu lomansa aikana sairaalahoitoon jonka aikana hän on työkyvytön. Tällaisissa tapauksissa työntekijällä oli oikeus loman siirtoon esitettyään selvityksen työkyvyttömyytensä perusteista. Mikäli työntekijä olisi odottamatta tai tietämättään joutunut esimerkiksi leikkaukseen vuosilomansa aikana, olisi työkyvyttömyysajan vaikutusta arvioitu VLL 25 §:n toisen momentin mukaisesti.

Pääasiallisesti vanha vuosilomalaki on siirto-oikeuden osalta huomioinut vain sen jaksos, jolloin työntekijä on lääkärintodistuksen mukaisesti ollut työkyvyttömänä. Toisaalta, VLL 25 §:n ensimmäisessä momentissa ei säädetä, sitä miltä jaksolta vuosilomaa on siirrettävä. Sananmukainen tulkinta olisikin mahdollistanut sen, että työntekijällä olisi ollut oikeus saada koko lomansa tai lomajakso siirrettyä myöhempään ajankohtaan, huolimatta siitä, miten pitkistä sairauslomajaksosta on ollut kyse. Jos työntekijän sairausloma kestää seitsemän kalenteripäivää, on koko sairauslomajakso työntekijän vuosiloma-aikaa. Jos sairausloma jatkuu yli seitsemän kalenteripäivää, koskee siirto-oikeus kalenteripäiviä, jotka ylittävät seitsemän päivän jaksos. On huomioitava, että sunnuntaipäiviä ei lasketa tähän, kuten ei myöskään VLL 4 §:n kolmannessa kohdassa mainittuja muita viikonpäiviä, joihin lukeutuu kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, juhannusaatto, pääsiäislauantai sekä vapunpäivä. Vanhan lain mukaan seitsemän päivän karenssi oli kertaluontoinen lomajaksoa kohden, eli työntekijän sairastuttua uudelleen ei uutta karenssia tule, mutta ensimmäisen sairauslomajakson tuli olla yhtäjaksoinen seitsemän vuorokauden ajan.

VLL 25 §:n toinen momentti edellyttää työntekijää esittämään pyyntönsä loman siirrosta ilman aiheutonta viivästystä. Momentti tarkoittaa käytännössä sitä, että pyyntö tulee esittää ilman viivästystä, sen jälkeen kun sairausloma on jatkunut yli seitsemän kalenteripäivää. Siirtopyynnön esittäminen voi viivästyä ainoastaan painavista syistä. Lääkärintodistuksen toimittamisen katsotaan olevan työntekijän esitys siirtopyynnöstä. Työntekijä on työkyvyttömyytensä ajan sairauslomalla, jolloin myös työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkan lain ja työehtosopimuksen mukaisesti.

Työnantaja päättää direktio-oikeutensa nojalla siirrettävän vuosiloman ajankohdan, mutta VLL 26 § määrittää takarajat siirrettävälle vuosilomalle, jolloin ensisijaisesti siirretty vuosiloma tulee antaa myöhemmin saman lomakauden aikana. Mikäli esimerkiksi työn järjestelylliset syyt estävät tämän, on loma myönnettävä viimeistään kuluvan kalenterivuoden aikana. Jos kuitenkin vuosiloman antaminen ei onnistu kuluvan kalenterivuoden loppuun mennessä, voivat työnantaja ja työntekijä sopia VLL 21 §:n mukaisesti siirretyn loman pitämisestä vielä seuraavan kalenterivuoden aikana, ja jos siirrettävä jakso on yli 12 päivää pidempi, on lomajakso mahdollista käyttää seuraavalla lomakaudella.

Sairausloman vuoksi siirretty talviloma on sen sijaan annettava ennen seuraavan lomakauden alkua, ja mikäli tämä ei ole mahdollista on talviloma annettava viimeistään seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä, ja tässä tapauksessa loman myöntäminen myöhemmin ei ole mahdollista edes työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. VLL 26 §:n ja toisen momentin mukaan tulee työnantajan ilmoittaa siirretyn vuosiloman ajankohdasta työntekijälle kaksi viikkoa ennen loman alkua tai mikäli tämä ei ole mahdollista, viimeistään viikko ennen loman alkamista. Siirretyn loman ilmoitusaika on näin ollen puolet lyhyempi kuin VLL 23 §:ssä säädetty loman ilmoittamisajat. VLL 26 § pykälässä säädetään vuosiloman korvaamisesta lomakorvauksella, niissä tapauksissa kun siirrettyä lomaa ei voida antaa aiemmin mainituissa rajoissa.

2.5.2 Nykyinen käytäntö 1.10.2013 alkaen

Uudesta vuosilomalain 25 §:stä on poistettu maininta sairauskarensista. Pykälän ensimmäiseen lauseeseen on tullut lisäys ”Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa *tai aikana* synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan.” Vanha vuosilomalaki huomioi tässä kohden sairastumisen vuosiloman aikana seitsemän päivän karensilla, ja

karenssin ylittävä työkyvyttömyys oli mahdollista saada siirretyksi myöhempään ajankohtaan. Nykyinen käytäntö antaa siis työntekijälle oikeuden siirtää vuosilomaa ensimmäisestä sairauspäivästä alkaen.

Kuten ennenkin, on pyyntö, sekä sairauslomatodistus esitettävä työnantajalle viivytyksettä. Lääkärintodistus tulee hankkia myös sairastuessaan ulkomailla, ja työnantajan tulee lähtökohtaisesti hyväksyä myös ulkomailta saatu lääkärintodistus silloin kun se sisällöltään täyttää sille asetetut edellytykset.

On huomioitava, että siirto-oikeus koskee vain lakisääteistä vuosilomaa, eli enintään 24 päivän lomaa alle vuoden jatkuneissa työsuhteissa, ja enintään 30 päivän lomaa vähintään vuoden ajan kestäneissä työsuhteissa. Siirto-oikeutta ei ole lakisääteisen loman ylittäviin loman osiin, joista on sovittu mahdollisissa työ- ja virkaehtosopimuksissa. Työehtosopimuksen osapuolilla onkin mahdollisuus sopia karenssipäivistä muilta osin vastaisuudessa. Siirto-oikeus koskee vain sairauspäiviä, joiden ajalta työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa.

Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
	Työssä			Loma				Loma						
Sairauslomalla							Vuosiloma jatkuu							
Myöhemmäksi siirrettävät lomapäivät														

Kuvio 2. Uuden vuosilomalain mukainen järjestely sairaustapauksessa.

Jos työntekijä on sairaana jo loman alkaessa, tulee loman siirtoa pyytää ennen sen alkamista. Samoin on toimittava, mikäli on tiedossa, että työntekijä joutuu sairaalahoittoon lomansa aikana. Tiedossa olevasta sairaalahoidosta tulisi ilmoittaa työnantajalle jo ennen loman alkua.

Jos loman yhteydessä pidetään muita palkallisia vapaapäiviä, kuten ylityövapaa, saldovapaa, tasoittumisvapaa tai muu kuin lakisääteisistä vuosilomista säästetty, voidaan näiden osalta sopia karenssista tai noudattaa aikaprioriteetin mukaista järjestystä. Tämä tarkoittaa käytännössä, että mikäli vapaiden aikana sairastutaan, ei uusia vapaita anneta. Vapaat kuluvat siis sairauden aikana, työntekijän saadessa palkkaa vastaavalta ajalta. Lomaa ja vapaita yhdisteltäessä onkin hyvä määrittää, mille päiville vapaat sijoittuvat ja mikä osa on varsinaista vuosilomaa.

Sairausloman ajalta, lomapalkka muuttuu sairausajan palkaksi joka tulee oikaista lähtökohtaisesti seuraavassa palkanmaksussa.

2.5.3 Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn loman antaminen

Työntekijä ei voi automaattisesti siirtää siirrettäviä lomapäiviä vuosilomansa jatkeeksi, vaan työnantaja määrää vuosiloman ajankohdan tältä osin. Siirretty vuosiloma on annettava mahdollisuuksien mukaan, lomakauden, eli 30. syyskuuta mennessä, tai mikäli tämä ei ole mahdollista saman kalenterivuoden loppuun mennessä. Työkyvyttömyyden vuoksi siirretty talviloma on annettava seuraavan vuoden 30. huhtikuuta mennessä, ja viimeisintään seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä. Mikäli siirrettävän loman antaminen ei ole syystä tai toisesta lainkaan mahdollista, on saamatta jäänyt loma korvattava lomakorvauksella, vaikka työsuhde jatkuisikin. Jos työntekijä on työkyvyttömyyden vuoksi estynyt pitämään vuosilomaansa, ei siirrettävää vuosilomaa voi sijoittaa samanaikaisesti työkyvyttömyysjakson kanssa.

Työnantajan on velvollinen ilmoittamaan siirretystä lomajaksosta kaksi viikkoa ennen loman alkamista. On suositeltavaa, että siirrettävistä vuosilomajaksoista neuvoteltaisiin tai sovittaisiin työntekijän ja työnantajan kesken, vaikka VLL 26 § ei tähän annakaan viitteitä.

3 Sairaaksi kirjoittaminen ja sairauslomakäytännöt

3.1 Sairaaksi kirjoittaminen

Työsopimuslaissa ei ole säädöstä jonka mukaan lääkärintodistus antaisi ehdottoman oikeuden olla poissa töistä, tämän onkin katsottu olevan lähinnä vuosikymmenien myötä muodostunut käytäntö. Työlainsäädännöllä ei voida kuitenkaan puuttua sairausloma-oikeuteen, koska sairausloman myöntäminen kuuluu potilaslainsäädäntöön.

Sairausloma myönnetään sairaudesta tervehtymiseksi, ja sairausloma-oikeuden väärinkäytön lähtökohtana on, se ettei työntekijällä ole oikeutta työskennellä sairauslomansa aikana ja näin ollen vaarantaa tervehtymistään.

Sairasvakuutuslain 8 luvun 4.2 § määrittelee työkyvyttömyyden käsittämään sairaudesta johtuvaa tilaa, jonka kestäessä vakuutettu on sairauden jatkuessa kykenemätön suorittamaan tavallisesta työstään. Koska työsopimuslaki ei määrittele tai esitä rajoituksia sille, mikä on tulkittava sairaudeksi, lähtökohtana on se, että kaikki terveydentilaan vaikuttava ja työkyvyttömyyteen johtava oikeuttaa sairausloman palkkaan. Tähän ei kuitenkaan riitä se, että työntekijä kertoo lääkärille kärsivänsä päänsärystä, vatsakivusta tai alakuloisuudesta. Toisaalta, sillä mistä syystä työkyvyttömyys on todettu, ei ole merkitystä sairausajan palkkaoikeuden kannalta, mutta on huomioitava työsopimuslain toisen luvun 11 § mainita sairausajan palkasta koskien työkyvyttömyyden aiheutumista tahallisuudesta tai törkeän huolimattomuuden seurauksena:

”11 §

Sairausajan palkka

Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksän arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain (364/1963) mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettävä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain tai tapaturmavakuutuslain (608/1948) mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.” (Työpaikan ja Luottamusmiehen Lakikirja 2014, s. 82)

Jos sairausloma kirjoitetaan kolmannen osapuolen tahallisesta teosta, kuten pahoinpitelystä tai tämän aiheuttamasta tapaturmasta, työntekijä ei menetä oikeuttaan sairausajan palkkaan jos TSL:n 2:11 § ei täyty. Tosin, mikäli olosuhteet todistavat tahallisuuden tai piittaamattomuutta, on mahdollista, että oikeutta sairausajan palkkaan ei ole, kuten työtuomioistuimen tapauksessa TT:1985–20 on todennettu

Työntekijä oli loukannut muuttopuuhiin yhteydessä itsensä. Vamma oli syntynyt sanaharkan yhteydessä tuttavien vahingossa työnnettyä häntä, sillä seurauksella, että työntekijän käsi oli jäänyt huonekalun ja oven karmiosan väliin. Työntekijä oli tönäisyn jälkeen lyönyt tuttavaansa samalla kädellä, jonka oli loukannut.. Työntekijän mentyä seuraavana päivänä lääkärille, oli terveyskeskuslääkäri todennut peukalon nivelsiteiden vammautuneen. Tapaturma oli aiheuttanut työkyvyttömyyden 23.10.–21.11.1982 väli-

selle ajalle. Sairausvakuutuksen päiväraha hakemuksessaan työntekijä oli kertonut tapaturman aikaan nauttineensa hieman alkoholia. Sosiaalivakuutuslautakunta oli tämän johdosta katsonut työntekijän itse myötävaikuttaneen työkyvyttömyytensä syntymiseen, ja alentanut maksettavan sairauspäivärahan määrää 50 %:lla. Työnantaja, maksettuaan aluksi työntekijälle sairausajan palkan TES:in mukaisesti, oli perinyt sairausajan palkan takaisin, mutta maksanut tälle sairauspäivärahan määrän. Työtuomioistuin perusteli ratkaisuaan sillä, että työntekijän oma toiminta loukkaantuessaan, joka vastaa sairausvakuutuslain mukaista törkeää huolimattomuutta, ja on osoittanut selkeää piittaamattomuutta vahingon välttämiseksi työntekijän käytettyään puristuksiin jäänyttä kättään välittömästi tuttavien lyömiseen. Tuomioistuin huomautti myös, että työntekijäliiton ja työnantajaliittojen väliset työehtosopimusneuvottelut, joissa oli käsitelty määräystä, jonka mukaan työntekijälle tulisi maksaa palkkaa sairausajalta, jos tälle syntyisi oikeus sairaus- tai tapaturmavakuutuslaissa tarkoitettuihin etuuksiin, osoittaa asianosaistiin välillä vallinnutta epätietoisuutta sairausajan palkan määräyksistä. Tuomioistuin totesi lopuksi, että koska kyseisen sisältöistä määräystä ei ollut vammautumisen aikana voimassa olleessa TES:issa, työnantaja ei ole velvoitettu suorittamaan työntekijälle sairausajan palkkaan, työntekijän vammauduttua omantörkeän huolimattomuuden seurauksena. (TT:1985–20, Edilex, luettu 30.4.2014)

Jotta työntekijän saama A-todistus on vuosiloman siirron kannalta pätevä, sen tulee sisältää diagnoosi ja icd-koodi. Vastaavat tiedot ovat myös sairausajan palkanmaksun edellytys. Mikäli diagnoosia ei ole ilmoitettu, palkkaa ei tarvitse maksaa.

Vaikka vuosilomalaissa huomioidaan se, että mikäli työntekijä on tietoinen tulevasta sairaalahoitoa vaativasta toimenpiteestä, ja olisi normaalisti oikeutettu vuosiloman siirtoon, näihin ei kuitenkaan lueta sterilisaatiota, tai kosmeettisia leikkauksia, vaikka ne edellyttäisivätkin sairaslomaa tai lepoa. Perusteena tälle on se, että hoidon syytä ei ole lääketieteellisesti tarkasteltuna pidetty sairaudesta johtuvana.

Mikäli siis vuosilomalain 25 §:n muutosta ja käytännön merkitystä, tarkastellaan kuten se on kirjoitettu, eli huomioidaan työntekijän työkyvyn tilapäinen menetys sairauden, synnytyksen tai tapaturman vuoksi, tulisi työkykyä arvioidessa, suhteuttaa henkilön toimintakyky hänen työnsä vaatimuksiin. Toisaalta, koska työntekijä on todennäköisemmin lomalla sairastuessaan, tulisi enneminkin huomioida se miten sairaus heikentää yleistä toimintakykyä ja aiheuttaako sairaus sosiaalista haittaa, tai jos lepoa ja hoitoa ei määrätä, vaikeutuuko sairaudesta paraneminen ja näin ollen myös lomalta työhön paluu.

Työntekijän oma työterveyshuolto on yleensä tietoinen työntekijän työolosuhteista ja työn vaatimuksista, mutta mikäli työntekijä joutuu pyytämään sairauslomatodistuksen

loman aikana vieraan paikkakunnan terveyskeskuksesta, on mahdollista, että terveydentilan tulkinta suhteessa työntekijän työkykyyn jää puutteelliseksi.

3.2 Työnantajan oikeus kyseenalaistaa sairausloma ja siirto-oikeus

Vuosilomalain muutos voi mahdollisesti tuoda esiin tilanteita, joissa työnantaja voi joutua kyseenalaistamaan työntekijän esittämän sairauslomatodistuksen. Epäily, että työntekijä pyrkisi väärinkäyttämään vuosilomalain 25 §:ää tuli esille jo lakiesityksen hallituksen keskustelussa.

Jotta työntekijän saama sairauslomatodistus olisi siis pätevä, tulisi todistuksessa olla kirjattuna lääkärin diagnoosi sairaudesta ja arvio työkyvystä. Toisaalta, eduskunnan oikeusasiamies on todennut, ettei työnantajalle toimitettavassa lääkärintodistuksessa voida antaa työntekijän terveydentilaa koskevia yksityiskohtaisia tietoja. Jos siis työntekijä syystä tai toisesta haluaisi pitää sairautensa laadun salassa, voidaan lääkintöhallituksen ohkeen mukaan lääkärintodistukseen kirjata työkyvyttömyyden syyksi pelkästään sairaus. Jos tämä tieto ei riitä työnantajalle, hän voi tarkastuttaa asian uskotun lääkärin välityksellä ja varmistaa siten sairausloman aiheellisuuden ja myös oikeuden sairausajan palkkaan (lääkintöhallituksen ohjekirje 1/83 s6).

Lääkärintodistusta ei tee pätemättömäksi se, että sairauslomaa on kirjoitettu lääkärissä käyntiä edeltävästä päivästä alkaen, tosin tämä menettely on hyväksyttävissä vain poikkeustapauksissa. Työterveyslääkärin kirjoittama lausunto, joka on päivätty käyntiä myöhemmälle ajankohdalle, on myös pätevä kuten työtuomioistuimen tapauksessa TT: 2003–23 on todettu. Työtuomioistuimessa on käsitelty joitakin tapauksia, joissa työnantaja on kieltäytynyt hyväksymästä esitettyä lääkärintodistusta. Tällöin hyväksymättä jättäminen on perustunut joko todistuksen muodolliseen epäpätevyyteen taikka todistuksen sisällöllisiin puutteisiin tai epätarkkuuksiin. Lääkärintodistus voi myös olla epäluotettava, mikäli se perustuu ainoastaan työntekijän omaan kerrontaan ja mikään mainittu seikka ei esimerkiksi tue lääkärin suorittamaa tutkimusta.

Se, että työterveyslääkäri ilmaisisi eriävän mielipiteensä esimerkiksi terveyskeskuslääkärin myöntämästä sairauslomasta, ei tee kirjoitettua lääkärintodistusta epäluotettavaksi. Tällainen tilanne voisi olla mahdollinen työntekijälle, jonka kesämökki on toisessa kunnassa, ja mahdollisuus käyttää työterveyden palveluita vuosiloman aikana olisivat sairauden tai tapaturman vuoksi rajalliset.

Lähtökohtaisesti työnantajan tulee kuitenkin hyväksyä lääkärin kirjoittama sairauslomatodistus, koska työnantajalla ei ole oikeutta asettua lääkärin asemaan.

Jos työnantaja ohjeistaa, ettei sairauslomatodistusta tarvita vuosiloman siirtämiseksi, ja että työntekijän oma ilmoitus riittää esimerkiksi kolmen päivän sairastamisen kattamiseksi, ei työnantaja voi vaatia sairauslomatodistusta jälkikäteen sairausajan palkan maksamiseksi tai vuosiloman siirtämiseksi. Sairauden pitkittyessä, ja edellyttäessä mahdollista uutta sairauslomajaksoa, voi ensimmäisen sairauslomajakson todistuksen puuttuminen pahimmillaan vaikuttaa oikeuteen hyödyntää kaikki tosiasialliset sairauslomapäivät vuosiloman siirrossa. Tämän vuoksi, vaikka ohjeistus ei edellyttäisi todistuksen toimittamista kolmen päivän sairauslomasta, toimisi jo ensimmäisen sairauslomapäivän todistus työntekijän vuosiloman siirto-oikeutta puoltavana dokumenttina.

Kuten myös edellisessä luvussa todettiin, voi työntekijän oma menettely tahallisuuden tai törkeän huolimattomuuden vuoksi olla omiaan myös aiheuttamaan sen, ettei sairausajan palkkaan ole oikeutta ja työnantaja voisi myös evätä vuosiloman siirto-oikeuden. Tätä mahdollisuutta ei ole huomioitu lain kirjoitusvaiheessa, eikä dokumenttien mukaan myöskään valmisteluissa. Onko siis mahdollista, että työntekijän toiminta ja mahdolliset maininnat sairauslomatodistuksessa saattaisivat joissakin tapauksissa puhua vahvasti oman tahallisen menettelyn tai huolimattomuuden puolesta, mutta työntekijä itse väittäisi pyrkineensä välttämään tapaturman tms. syntymisen joka on johtanut sairauslomaan?

Työnantajan tulisiikin linjata selkeästi, että epäselvissä olosuhteissa syntyneet tapaturmat tai sairaudet eivät oikeuta sairausajan palkkaan, ja näin ollen koska ei ole kyse työssäolon veroisesta ajasta, ei myöskään olisi sairauslomatodistuksesta huolimatta oikeutettu vuosiloman siirtoon. Mielestäni olisi työnantajan kannalta oikeutettua, että tämä ei olisi automaattisesti velvoitettu hyväksymään työntekijöiden vapaa-ajan harkitsemattoman toilailun seurauksia, ja samalla osa vastuusta oman hyvinvoinnin huolehtimisesta siirtyisi myös työntekijälle.

Vaikka työnantajan direktio-oikeus ei yletä työntekijän vapaa- ja vuosiloma ajalle, tulisi työntekijän silti muistaa oma vastuunsa mahdollisista tapaturmista. Työntekijän holtiton alkoholin nauttiminen ja siitä mahdollisesti seurannut tapaturma, tai muu esimerkiksi sairaalahoitoa edellyttävä seuraamus, ei välttämättä työnantajan näkökulmasta ole vuosiloman siirtoon oikeuttava toimintaa. Seuraavassa työtuomioistuimen tapauksessa

TT1991:117 käytiin oikeutta henkilön haimatulehdukseen johtaneesta alkoholinkäytöstä lomalla.

Työntekijä oli vuosilomallaan Rodoksella nauttinut niin runsaasti alkoholia, että haimatulehdus oli edellyttänyt hoitoa ensin Ateenan Yliopistollisessa keskussairaalassa ja tämän jälkeen Mikkelin keskussairaalassa. Työkyvyttömyys oli todettu 2.9.1990 alkaen, ja päätynyt 3.2.1991. Työnantaja, Osuuskauppa Suur-Savo oli kieltäytynyt maksamasta sairausajan palkkaa. Työnantaja vetosi työehtosopimukseen, jossa todettiin ettei työnantajalla ollut 18 §:n mukaan sairausajan palkan maksuvelvollisuutta, silloin kun työntekijä oli aikaansaanut, taudin tai tapaturman tahallisesti tai rikollisella toiminnalla tai kevytmielisellä elämällä tai muulla törkeällä tuottamuksella. Työntekijä oli tarjonnut eri tahoille vaihtelevia kertomuksia alkoholin todellisesta kulutuksesta. Työntekijällä ei ollut automaattista oikeutta sairausajan palkkaa, vaikka tämän oli saanut sairausvakuutuslain tarkoittaman päivärahan. Oikeudenkäynnissä, mm. Elintarviketeollisuuden Työnantajaliitto oli todennut saaneensa konsulaatista tiedon, että työntekijä oli joutunut sairaalaan alkoholin liikakäytön seurauksena. Tosin tarkempi selvitys tiedon alkuperälle puuttui, eli alkoholin osuus jäi tältä osin oletamaan.

Mikkelin keskussairaalan erikoislääkäri oli lausunnossaan todennut, että työntekijän haimatulehdus oli alkoholinkäytön seurausta. Todistajan kertomuksen mukaan, työtuomioistuin oli katsonut, että työntekijän alkoholinkäyttö oli liittynyt haimatulehduksen syntyyn, mutta sen puhkeaminen ei ollut ennakoitavissa oireiden puuttuessa. Oikeus oli todennut, ettei työntekijän voitu katsoneen aiheuttaneen haimatulehdusta kevytmielisellä elämällä tai törkeällä tuottamuksella. Työntekijän katsottiin olleen tietämätön mahdollisuudesta sairastua haimatulehdukseen alkoholin käytön seurauksena. Tuomiossaan työtuomioistuin vahvisti, että työntekijä oli korkoineen oikeutettu sairausajan palkkaan.

Työntekijä tulisi siis myös lomallaan huomioida omaan terveydentilaansa liittyvät rajoitukset toiminnassaan, ja välttää tietoista työkykynsä vaarantamista. Aina ei voi vedota omaan tietämättömyyteensä oman toimintansa vaikutuksista ja seuraamuksista.

Kyseinen tapaus päättyi työntekijän kannalta myönteiseen lopputulokseen, mutta aina humalatilassa tehty harkitsematon päätös saa toivotunlaista päätöstä, kuten seuraava työtuomioistuimen tapaus TT: 2009–95 kertoo.

Tapauksessa vapaa-ajallaan Tallinnassa matkailut työntekijä oli nauttinut matkan aikana reippaasti alkoholia ja unohtanut paluumatkalla laivaan laukkinsa, jossa oli myös ollut hänen kotiavaimensa. Kotona sisään päästäkseen, työntekijä oli humalassa päättänyt kiivetä 3-4 metrin korkeudessa olevan ikkunan luo. Työntekijä oli pudonnut kiipeilyään sateen liukastamalla koristetelineellä pudoten 3-4 metrin korkeudesta. Pudotus oli murtanut solisluun ja kylkiluita. Työntekijä oli hakeutunut sairaalahoitoon vasta varhain seuraavana aamuna, lähes kahdeksantuntia putoamisen jälkeen, ja tuolloinkin veren alkoholipitoisuus oli arvioitu olleen 0,5 promillea. Hän oli vielä työnantajalleen onnettomuudesta ilmoittaessaan, arvioinut tapahtumahetken humalatilan olleen puoli-toista promillea. Tapahtumien ajan, hän oli myös esittänyt melko vaihtelevia kertomuksia alkoholin käytöstä. Tapauksen perusteluissa esitettiin hänen juoneen matkalla jonkin verran olutta, ja iltapäivällä ja illalla vain limonadia ja olleen illalla lähes selvä. Kanteen kiistämisen perusteissa todetaan työntekijän kuitenkin olleen koko matkan ajan

vahvasti päihtynyt, jopa siinä määrin, että laivaan pääsy oli estetty, mutta tämä oli onnistunut päästä laivaan.

Työntekijän katsottiin aiheuttaneen tapaturman omalla törkeällä tuottamuksellaan, etenkin kun onnettomuuden vaara oli kyseisessä olosuhteissa todennäköinen, eikä työntekijä ollut pyrkinyt minimoimaan onnettomuusriskiä turvautumalla ympärivuorokautiseen ovenavauspalveluun.

Vaikka edeltävä tapaus ei ole tapahtunut varsinaisen vuosiloman aikana, tämä osoittaa sen, että työntekijän tulee kuitenkin käyttää harkintaa omalla vapaa-ajallaan.

Koska vuosilomalain 25 § on työntekijälle niin sanotusti henkilökohtainen, eli käyttäköseen sairastapauksissa lomansiirto-oikeuttaan, huomioidaan vain työntekijän oma sairastuminen. Työntekijän sairastuneen lapsen tai lähiomaisen hoitaminen vuosiloman aikana ei siis oikeuta vuosiloman siirtoon, vaikka hoitovelvoitteen vuoksi työntekijä kokisikin, ettei ole voinut viettää lomaansa.

3.3 Johtopäätöksiä

Oikeus käyttää vuosiloman siirto-oikeutta sairastumisen vuoksi edellyttää sairauslomatodistuksen esittämistä. Työnantaja ei nähdäkseni voi käsitellä sairastumista tavanomaiseen tapaan. Työntekijä on vuosilomallaan viettämässä hänen ansaitsemaansa lepojaksoa työstä palautuakseen. Tällöin sairastumista ei voida tarkastella siitä näkökulmasta, olisiko työntekijä ollut tosiasiallisesti työkyvytön sairastumisensa vuoksi, vai olisiko sairauden laatu mahdollistanut työskentelyn täysin tai osittain. Lähtökohtana asian tarkastelulle tulisi puhtaasti olla se, että työntekijä on sairastunut, ja sairastuminen on edellyttänyt lepoa, hoitoa tai vaikuttanut oleellisesti lomanvieton mahdollisuuksiin. Tätä näkemystä tukee myös työsopimuslaki, jossa ei ole asetettu rajoituksia tai määritelmiä sille, minkälaista tilaa tulisi pitää sairautena. Koska sairauden määritelmiä ei ole, tulisi sairautena työsopimuslain 28 §:n mukaan pitää myös työntekijän terveydentilassa ilmeneviä häiriötiloja, jotka edellyttävä lääkärin tutkimusta ja hoitoa.

Työnantaja ei ole itseoikeutettu kyseenalaistamaan oikeutta lomansiirtoon tarkastellessaan esitettyä sairauslomatodistusta ja sen diagnoosia. Vaikka sairaus olisikin yleisesti lieväksi mielletty flunssa tai närästys, on sairaus oireineen ja siitä toipuminen hyvin yksilöllistä. Arvioinnin tekee lääkäri ja päättää sen, miten sairastuminen vaikuttaa työntekijän arkeen ja voiko lomalta työhön paluun aiheuttama muutos mahdollisesti jopa pahentaa sairautta tai sen oireita.

Kiinnostus jännittäviä ja tavanomaisesta poikkeavia harrastuksia kohtaan saattavat toimia kaksiteräisenä miekkana; on syytä miettiä, onko riskialtis harrastus omiaan lisäämään kokonaisvaltaista hyvinvointia vai rapauttaako se työterveyden ja työkykyisyyden mahdollisten haavereiden ja onnettomuuksien tapahtuessa. Voisiko työnantaja vastaisuudessa linjata näkemyksensä vakuutusyhtiöiden tapaan, ja todeta, että työntekijän vuosiloman aikana harrastamassa laskettelussa merkittyjen rinteiden ulkopuolella tai riippuliidossa tapahtuneessa tapaturmassa, ei ole sairausloman johdosta vuosiloman siirto-oikeutta, koska henkilö on vaarantanut terveytensä lajissa, jonka vakuutusyhtiöt katsovat vaaralliseksi? Työnantaja voisi perustella tätä myös työsopimuslain 13 §:n uskollisuusvelvollisuudella, jonka mukaan työntekijän tulisi välttää kaikkea sellaista, joka on ristiriidassa työntekijän asemassa kohtuudella vaadittavan käytännön kanssa ja joka voisi tuottaa vahinkoa työnantajalle. Tällä hetkellä työnantajalla ei tällaista oikeutta ole, mutta nykyisen taloudellisen tilanteen vallitessa, ja henkilöstövähennysten seurauksena, voisi olla mahdollista, että tulevaisuudessa työnantaja on kiinnostuneempi kontrolloimaan resurssiensa työkykyisyyttä. Vaikka työnantajan direktio-oikeus ei ulotu työntekijän vapaa-ajalle, on uskollisuusvelvollisuudella sen luonteen vuoksi, vaikutus myös työntekijän vapaa-aikaan.

4 Lakimuutoksen vaikutukset poissaolokäytäntöihin

4.1 Muutoksen käsittely työpaikalla

Koska lakimuutos toi mukanaan selkeän muutoksen suhteessa aikaisempiin käytäntöihin, antaa työnantajia sitova laki yhteistoiminnasta yrityksessä (30.3.2007/334), sen viides luku 27 §, velvoitteen käsitellä vuosilomalain muutoksen yhteistoimintaneuvotteluissa:

” 27 §

Neuvottelualoite ja käsiteltävät asiat

Työnantaja tai henkilöstöryhmän edustaja voi esittää neuvottelualoitteen neuvottellakseen ja sopiakseen seuraavista asioista:

1) vuosittain yhteistoimintakoulutuksen määristä, sisällöstä ja koulutuksen kohdentamisesta henkilöstöryhmittäin työnantajan tähän tarkoitukseen osoittamien varojen puitteissa;

2) yrityksessä tai sen osassa noudatettavista työsäännöistä ja niihin tehtävistä muutoksista;

3) aloitetoiminnan säännöistä ja niihin tehtävistä muutoksista;

4) työsuhdeasuntojen jakamisessa noudatettavista periaatteista, osuuksien määrittämisestä henkilöstöryhmittäin sekä asuntojen jakamisesta, lukuun ottamatta yrityksen johdon käyttöön tarkoitettuja asuntoja;

5) työpaikan sosiaalityötilojen ja niitä vastaavien tilojen suunnittelusta ja käytöstä, lasten päivähoitoon sekä työpaikkaruokailun järjestämisestä työnantajan näihin tarkoituksiin osoittamien varojen puitteissa; sekä

6) työnantajan henkilöstön harrastus-, virkistys- ja lomatoimintaa varten osoittamien avustusten yleisistä jakoperusteista.

Neuvottelualoitteessa on selvitettävä pääkohdittain neuvotteluissa käsiteltävä asia ja neuvottelualoitteen perusteet..”

(Edilex, Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334, 27 §)

Tämä tulee ottaa huomioon jo siksi, jotta yhteistoimintaneuvotteluiden seurauksena syntyisi yksimielinen lopputulos ja ohjeistus perusteluineen, joka on jokaisen neuvotteluihin osallistuneen edustajatahon tiedossa. Jäljempänä lain neljäs luku ja sen 20 § huomioi myös sen, että asian koskiessa useampaa henkilöstöryhmää, se tulee käsitellä yhteisessä kokouksessa. Mikäli yhteiset keskustelut eivät tuota yksimielistä lopputulosta, on työnantajalla oikeus tehdä lopullinen päätös toimivaltansa puitteissa yhteistoimintalain 31 §:n mukaan:

” 31 §

Työnantajan päätökset

Jos 27 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetuista työsäännöistä tai niihin tehtävistä muutoksista, 3 kohdassa tarkoitetuista aloitetoiminnan säännöistä tai niihin tehtävistä muutoksista taikka 4 kohdassa tarkoitetuista asuntojen jakamisen periaatteista tai osuuksien määrittämisestä henkilöstöryhmittäin ei saada aikaan sopimusta, työnantaja tekee näistä päätöksen toimivaltansa puitteissa. Työnantajalla ei ole oikeutta vahvistaa yksipuolisesti yrityksessä noudatettavia työsääntöjä eikä niihin tehtäviä muutoksia.

(Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334, 31 §)

Saman velvoitteen tulisi lain mukaan koskea myös kunnallista työnantajaa:

”4 §

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia; sekä

4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Jos kunnan talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä »yhteistoimintamenettelyssä» ennen kuin kunnanhallitus tekee valtuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

3 momentti on kumottu L:lla 20.12.2013/1138.”

(Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 13.4.2007/449, 4 §)

Tämän perusteella, kunnallinenkaan työnantaja ei siis voi tyytyä pelkästään tiedottamaan asiasta, olettaen, että yhteinen ymmärrys lakimuutoksen sisällöstä ja toimintavasta syntyisi ilmoitusluontoisen tiedotuksen perusteella. Puutteellinen ohjeistus mahdollistaa yhtä monta toimintatapaa kuin on toimijoitakin. Sama velvoite koskee myös valtiota, työnantajana laissa yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 30.12.2013/1233 ja sen kolmannen luvun 12 §:n todetessa seuraavaa

” 1 §

Lain tavoite

Tällä lailla edistetään viraston ja sen henkilöstön vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa, joka perustuu henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin viraston toiminnasta ja sitä koskevista suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää viraston toimintaa ja henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa virastossa tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat työtä, työoloja ja henkilöstön asemaa virastossa ja samalla edistää työelämän laatua sekä valtionhallinnon toiminnan tuloksellisuutta ja taloudellisuutta.

12 §

Viraston sisäinen toiminta

Yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä:

1) viraston talousarvioehdotus sekä toiminta- ja taloussuunnitelma;

2) viraston sisäiset toimintasäännöt ja sisäisen viestinnän periaatteet;

3) palvelukseen tulon yhteydessä ja palvelussuhteen aikana kerättävät ja palvelukseen tulevalle annettavat tiedot sekä työhön perehdyttämisen järjestelyt;

Edellä 1 momentin 7 kohdassa tarkoitetuissa sosiaalitoiminnan alaan kuuluvissa asioissa virasto tekee päätöksen, jollei sen sisällöstä sovita, henkilöstön edustajien, tai milloin päätös koskee vain jotakin henkilöstöryhmää, tämän ryhmän edustajien kannan mukaisesti. ” (Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 30.12.2013/1233)

Työehtosopimusten vuoksi, vuosilomalain 25 §:n muutos tuli valtion virastoissa voimaan vasta 1.4.2014. Siihen verrattuna, että lakimuutos on astunut voimaan 1.10.2013, valtion virastoilla oli ollut puoli vuotta aikaa käsitellä muutoksen ohjeistusta omissa yhteistoimintaelimissään.

4.2 Yhdenvertaisuus ja johdonmukaisuus

Lakimuutoksen kolmikantaisen työryhmän ja hallituskeskusteluissa oli tuotu esille se seikka, että jokaisen työnantajan tulisi selkeästi huomioida lakimuutos työpaikan poissaolo-ohjeistuksessa. Ei riitä, että asiasta informoidaan esimiestasolla pelkällä ilmoitusluonteisella tiedotteella lakimuutoksesta ja todeten, että muutoksen mukaan ryhdytään toimimaan jatkossa. Kuten jo käsittelyvaiheessa oli tuotu esille, työntekijään kohdistettiin epäily järjestelmän mahdollisesta väärinkäytöstä:

”Mutta toivon, että suomalaiset ovat siinä mielessä kohtuullisia, että jos on pitkä loma, niin yhtä päivää ei ruveta muuttelemaan, koska se voi johtaa siihen, että työnantajan kanssa suhde siitä, että joustavasti sovitaan töistä ja lomista ja vapaapäivistä, sitten ikään kuin tämän lakisääteisen oikeuden vuoksi vähän turmeltuu. Mutta uskon, että meidän työmarkkinoillamme on molemmilla puolilla pöytää fiksuja ihmisiä, jotka osaavat tätä lakia käyttää sen ajatuksen kautta, miten se on rakennettukin.” (Tarja Filatov, PTK 4/2013 vp)

”Yhdyn myös edustaja Filatovin epäilyihin siitä seitsemän karenssipäivän poistamisesta, että siinä saattaa olla jonkin näköinen väärinkäytöksen paikka, ainakin muutamia sellaisia viestejä on tullut yrittäjiltä. Mutta kun tämä on kolmikannassa valmisteltu, niin toivon ja uskon tosissaan näin, että pöytien molemmilla puolilla löytyy sitä hyvää tahtoa siihen, että tehdään töitä silloin, kun ollaan terveitä, ja lomaillaan silloin, kun on loman aika, ja sairastetaan silloin, kun se sairaus iskee. Kun tässähän selvästi pitää esittää se pyyntö ja myös todistaa se, että on sairas, niin toivon todellakin, että niitä väärinkäytöksiä ei tässä tule.” (Anne-Mari Virolainen PTK 4/2013 vp)

Lakialoitteen käsittelyn taustoja vasten, olisikin erittäin olennaista, että työnantajat käsittelevät lakimuutoksesta aiheutuvat toimintatapojen muutokset yt-toimikunnissa, joissa laadittaisiin selkeät ja yksiselitteiset toimintaohjeet vuosiloman aikana sairastumiselle. Tämä olisi omiaan vähentämään työnantajaan kohdistuvaa painetta koskien mahdollisia väärinkäytöksiä tai virheellisiä tulkintoja. Olisi suositeltavaa, että mikäli on kyse vuosiloman siirtoon oikeuttavasta sairastumisesta vuosiloman aikana, tulisi työntekijän ilman minkäänlaista poikkeusta hankkia validi lääkärintodistus sairastumisestaan. Yhdenmukainen ja yhdenvertainen ohjeistus on omiaan lisäämään koko henkilöstön tasa-arvoisuutta ja ehkäisee syrjimyksen tai epätasa-arvoisen kohtelun vaikutelmaa.

6 §

Syrjinnän kieltö

Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Syrjinnällä tarkoitetaan:

- 1) sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohtellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä);
 - 2) sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä);
 - 3) henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiassa loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä);
 - 4) ohjetta tai käskyä syrjiä.
- (Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21, 6 §)

Myös työsopimuslain 26.1.2001/55 työnantajan velvoitteita käsittelevä toinen luku, ja sen toinen momentti koskien syrjintäkieltoa ja yhdenvertaista kohtelua antaisivat työnantajalle aiheen linjata ohjeistuksen koskemaan yhdenvertaisena jokaista työntekijää:

”2 §

Syrjintäkieltö ja tasapuolinen kohtelu

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa (21/2004). (20.1.2004/23)

Määräaikaissa ja osa-aikaissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Työnantajan on noudatettava 1 momentissa säädettyä syrjintäkieltoa myös ottaessaan työntekijöitä työhön.

(Työpaikan ja Luottamusmiehen Lakikirja 2014, Veltor)

Ohjeistuksen tulisi kattaa se, kenelle vuosiloman aikaisesta sairastumisesta ilmoitetaan, minkä ajan kuluessa sairastumisesta ja vuosiloman siirtopyynnöstä tulisi viimeistään ilmoittaa, ja erityisesti se, onko lääkärin kirjoittama sairauslomatodistus ai-

noa vuosiloman siirtoon oikeuttava todiste sairastumisesta, vai onko poikkeustapauksia ja missä tilanteissa, jolloin terveydenhoitajan todistus kelpuutetaan. Voisi olla myös aiheen huomioida se millaisen ohjeistuksen pohjalta työntekijä toimii ulkomailla sairastuessaan. Mikäli työnantaja haluaa esittää joitakin ryhmiä koskevia poikkeuksia yleislinjaukseen, ne tulisi perustella selkeästi.

4.3 Työnantajan vastuu terveystietojen käsittelyssä

Jotta lomalla sairastunut työntekijä saisi lomansa siirrettyä, hänen tulisi siis toimittaa luotettava selvitys sairauslomaan oikeuttavasta terveydentilan muutoksesta. Normaalisti sairauslomatodistus toimitettane suoraan palkkahallintoon. Tässä prosessissa esimies ei välttämättä tule erityisen tietoiseksi sairastumisesta ja sen syistä. Lomalla sairastuessaan työntekijän tulisi kuitenkin suosituksen mukaan ilmoittaa työnantajalleen viipymättä sairastumisestaan, ja siitä mikäli haluaa lomaansa siirrettävän.

Tämä asettaa työnantajan ja esimiehen tai yhteyshenkilöksi nimetyn henkilön erityiseen asemaan. Tämän henkilön tulisi olla ehdottoman luotettava, mikäli työnantaja tai työntekijä odottaa, että siirrosta käydään keskustelua jo ilmoitusvaiheessa. Toisaalta, kuka on se henkilö joka on oikeutettu käsittelemään työntekijään liittyviä henkilötietoja. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä ja sen toisen luvun kolmas pykälä koskien tarpeellisuusvaatimusta, rajaa toisaalta oikeutta käsitellä työntekijään liittyviä tietoja

3 §

Tarpeellisuusvaatimus

Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta.

Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa työntekijän suostumuksella.

(Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759)

Esimies ei myöskään voi hyväksyä pyyntöä loman siirtoon pelkällä sanallisella tiedolla siitä, että henkilö oli sairastunut, koska se ei välttämättä anna kattavaa kuvaa siitä, täyttyykö oikeus lomansiirtoon. Työntekijän tulisi siis voida luottaa täysin tähän työnantajan nimeämään henkilöön. Mahdollinen luottamuspuola edesauttaisi mahdollisten järjestelmän hyväksikäyttöepäilysten syntymistä.

5 §

Terveystilaa koskevien tietojen käsittely

Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveystilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta ja tietojen käsittely on tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveystilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi taikka sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy, taikka jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyytensä terveystilaa koskevien tietojen perusteella. Lisäksi työnantajalla on oikeus käsitellä näitä tietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa, kuin muualla laissa erikseen säädetään.

Terveystilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen. Työnantajan on nimettävä nämä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveystilaa koskevien tietojen käsittelyä. Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen.

Työntekijän työnantajalle luovuttama työkykyään koskeva lääkärintodistus tai -lausunto saadaan kuitenkin luovuttaa työterveyshuollon palvelujen tuottajalle työterveyshuoltolaissa (1383/2001) säädettyjen työterveyshuollon tehtävien toteuttamista varten, jollei työntekijä ole kieltänyt luovuttamista.

Työnantajan on säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveystilaa koskevat tiedot erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista.

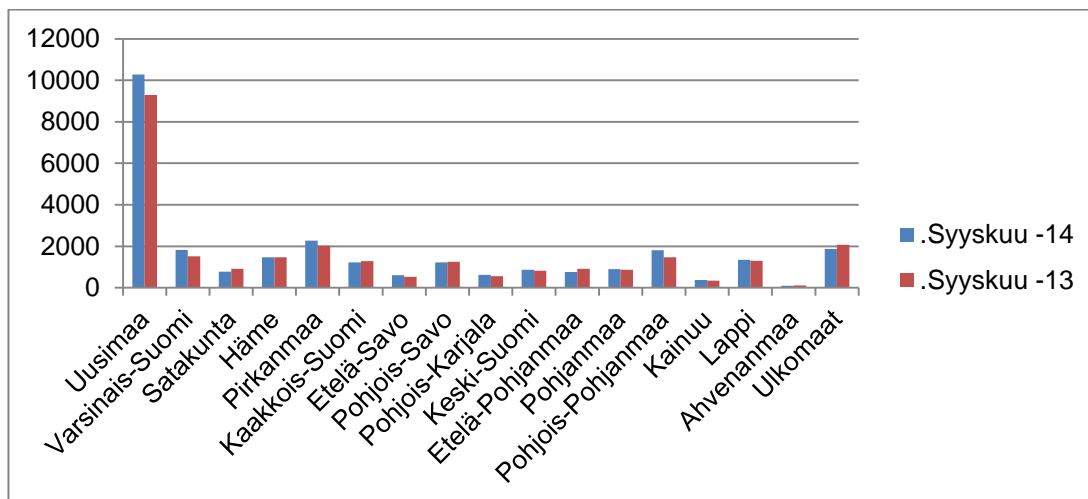
Ei siis ole täysin itsestään selvää, kuka työntekijälle vuosiloman aikana vastaa puhelimeen erityisesti jos esimies on samanaikaisesti vuosilomalla. Tämän vuoksi työnantajapuolen tulisikin huolehtia, että molemminpuolinen luottamus olisi saavutettavissa. Todennäköisemmin esimiehiltä tullaan vaatimaan vieläkin tiukempaa vaitiolovelvollisuutta ja tämä tuonee uuden näkökulman esimiesten rekrytointeihin.

5 Johtopäätöksiä vuosilomalain muutoksesta ja vaikutuksista

5.1 Työllisyystilanne lakimuutoksen jälkeen ja työssäkäyvien työkykyisyys

Lakimuutoksen seuraamuksia perusteltiin työllisyyteen ja yritysten rekrytointihalukkuuteen vaikuttavana negatiivisena tekijänä. Tämänhetkinen tilustilanne ei mahdollista reilua tarkastelua suhteessa siihen, oliko ennen paremmin. Taloussanomien kirjoitti 14.11.2013 avoimien työpaikkojen määrän olleen vuoden kolmannella neljänneksellä 23 500 kun 1.9.2012 niitä oli ollut 37 400. Avoimista työpaikoista 78 prosenttia oli yksityisen sektorin tarjoamia, ja eniten työpaikkoja oli pääkaupunkiseudulla. Työ- ja elinkeinoministeriö julkisti viimeisimmän työllisyyskatsauksen 21.10.2014, joka käsittelee syys-

kuun työllisyystilannetta. Tämän mukaan syyskuun lopussa avoimia työpaikkoja oli 38 100, joka oli 3 400 enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Työpaikkojen lisääntyminen näkyi muun muassa erityisasiantuntijoiden, palvelu- ja myyntityöntekijöiden ryhmissä. (Työ- ja elinkeinoministeriö, Julkaisut, työllisyyskatsaus, syyskuu 2014)



Kuvio 3. Avoimien työpaikkojen määrä 2013-2014. (Työ- ja elinkeinoministeriö, Julkaisut, työllisyyskatsaus, syyskuu 2014)

Ainoa työllisyyteen ja työttömyyden rakenteeseen todellisesti vaikuttava tekijä on yleinen taloustilanne.

Työtahdin kiristytessä ja resurssien ollessa kipurajoillaan, pidän jokseenkin outona sitä, että työntekijäpuoli hyödyntäisi vilpillisin keinoin vuosilomalakia oman vapaa-ajan maksimoimiseksi. Sairaana töihin meno on Suomessa yleisempää kuin muualla Euroopassa. Jos näin on työaikana, tulisiko työntekijän uhrautua työnantajan vuoksi myös vuosilomallaan, joka on ainoa todellinen mahdollisuus yhtäjaksoiseen lepoon ja palautumiseen.

Mikäli työntekijä on liiankin työorientoitunut ja stressaantunut, on mahdollista, että keho reagoi laskemalla immuunitasoa ja sairastamalla lomien aikana, kun on aikaa tiedostaa oman voinnin tila. Professori Ad Vingerhoets on tutkinut ns. "leisure sickness" – ilmiötä (The Guardian, 26.11.2002), josta ei Suomessa paljoakaan puhuta. Vapaa-ajan sairastamisen oireet ovat hyvin arkisia, päänsärkyä, ja virusinfektioiden aiheuttamia flunssan kaltaisia oireita, uupumuksen tunnetta ja pahoinvointia. Kuinka moni voisi heti todeta poteneensa joskus vuosilomallaan jotain mainituista, ja olisiko jopa joidenkin kohdalla

mahdollista, että flunssan oireet tai vilustuminen olisi aiheuttanut loman jälkeiselle ajalle ajoittuneita jälkitauteja. Työtahdin kiihtyessä, olisi suotavaa, että työssäkäyvien todelliseen jaksamiseen panostettaisiin paremmin. Ne uhkakuvat satojen miljoonien eurojen kuluista vuosilomalain muutoksen seurauksena voisivat olla pientä siihen verrattuna, että ilman lakimuutosta meillä olisi käsissämme väsynyt ja sairasteleva työväestö, jonka sairaslomakierteisiin ja hoitomaksuihin todennäköisemmin uppoaisi toiset sata miljoonaa, joihin kukaan ei olisi voinut edes varautua.

Vuosilomalakimuutosta tarkastellessa tulisi huomioida EU-tuomioistuimen huomio; jotta työntekijä voi antaa täyden työpanoksensa, on vuosiloman tarjottava sen merkityksensä mukainen lepojakso. Viimeaikainen irtisanomisien aalto ei varmastikaan ole tehnyt hyvää jäljelle jääneitä työntekijöitä ja heidän jaksamistaan ajatellen. Kyseinen ryhmä pyrkii selviytymään tehtävistään jaksamisensa äärirajoilla. Sama tilanne on myös silloin, kun ehdot ja luvat rekrytointiluvulle ovat liian tiukasti rajatut ja eläköitymistä ei tämän vuoksi voida ennakoida tarpeeksi varhain. Mikäli tällaiset työntekijäryhmät, joista työ itsessään syö voimavaroja, ja joiden omaa arjen lepoaikaa mahdollisesti verottavat työmatkat, ja jotka elävät jatkuvan stressin alaisena päivästä toiseen, eivät saisi edes vuosilomaansa viettää levon merkeissä, niin milloin heille voidaan taata palautuminen työstä? Seuraus tällaisesta on se, että työntekijöiden keskittymiskyky heikkenee, työn laatu ja kokonaisuuksien hahmottaminen laskee oleellisesti, työilmapiiri huononee ja kyky palautua ja löytää aikaa palautumiselle häviää. Pahoinvointi työpaikoilla lisääntyisi huomattavasti.

Useampi järjestö esittää laskelmia, jotka kuitenkin perustuvat keskiarvoihin ja oletuksiin. Huoli järjestelmän väärinkäytöstä ja työnantajille koituvista lisäkuluista voi toki olla aiheellinen, mutta kuinka paljon todellisuudessa sairauspoissaolot kohdentuvat vuosilomille? Työnantajan on hoidettava oma osuutensa tässäkin suhteessa, ja ohjeistettava henkilökuntansa toimimaan oikein mahdollisen vuosilomalla tapahtuneen sairastumisen suhteen. Tässäkin asiassa selvien pelisääntöjen esittäminen on avainasemassa ehkäisemään järjestelmän väärinkäyttöä. Onko oikein heittää epäilyksen varjo työntekijän harteille mahdollisten järjestelmän väärinkäytösten suhteen? Toki realiteettien mukaan, joukkoon mahtunee aina joku, joka haluaa kokeilla onneaan järjestelmän suhteen, mutta ei liene reilua muita kohtaan asettaessa heidät samaan riviin.

Jo nyt on esitetty, että Suomen vuosilomalainsäädäntö tulee kokemaan tulevaisuudessa muutoksia EU-lainsäädännön vuoksi. Tätä ajatellen olisi hyvä, että tulevaisuuden

muutokset kyettäisiin kirjoittamaan ilmapiirissä, joka perustuu luottamukselle jokaista työntekijää ja työnantajaa kohtaan, samalla ymmärtäen, että hyvinvoiva ja työyhteisölleen oman työpanoksensa antava työntekijä on leponsa vuosiloman muodossa ansainnut.

5.2 Siirto-oikeuden ensimmäinen tarkastelujakso

Vuosilomalain muutoksen jälkeisen ensimmäisen tarkastelujakson voitane sanoa olleen kesällä 2014. Uutisoinnin perusteella, tieto oikeudesta saada siirtää vuosilomaa sairausloman vuoksi, on tavoittanut lomailijat. Yle uutisoi 10.7.2014 ”Loman siirtäminen sairausloman takia yleistyy”, työterveyshuollon havainneen, että vuosiloman siirtäminen on yleistynyt. Toisaalta, työterveys oli havainnut, että vaatimus työntekijän henkilökohtaisesta käynnistä kuormitti tarpeettomasti työterveyslääkäreiden kapasiteettia, kun kesäflunssaa potevat lomailijat joutuivat sairauslomatodistuksen vuoksi hakeutumaan lääkärin vastaanotolle. 18.7.2014 Yle Turku kirjoitti ”Vuosilomaa osataan jo siirtää sairauspäivien alta”, että lomailijoiden suhteen ei ollut sairaanhoitopiirissä mitään hoitoonhakeutumispiikkiä, mutta sen sijaan lomasiirtoja oli haettu paljon lyhyisiinkin, päivän tai kahden, jaksoihin.

Helsingin Sanomat kirjoitti 22.7.2014 artikkelissaan ”Loman siirto-oikeutta käytetään toistaiseksi vähän”, että työntekijät eivät olisi niin tietoisia oikeudestaan siirtää vuosilomaa sairaustapauksissa. Kirjoittaja Ruut Tolonen totesi, että karenssin poistuminen vuosiloman ajalta ei ollut toistaiseksi lisännyt lomien siirtoja merkittävästi. Artikkelissa muun muassa Itellan työsuhtelakimies Pasi Vuorio totesi, ettei muutos ole näkynyt merkittävästi. Tietotekniikan palveluyhtiö Tieto ja kauppayhtiö HOK-Elanto ilmoittivat vain muutaman työntekijän esittäneen lomansiirtopyyntönsä.

Artikkelissa haastateltu Mehiläisen Töölön-toimipisteen työterveyslääkäri Juha Liira kertoi lomailijoiden päivittäin hakeutuneen hoitoon ja sairauslomaa pyytämään. Vuosilomalain muutos ei hänen näkemyksen mukaan ollut täyttänyt vastaanottoja, vaikka yleisin syy hakeutua lääkäriin oli ollut pitkittynyt flunssa.

Asiantuntijalääkäri Jan Chungk, Elinkeinoelämän keskusliitosta, oli arvellut, etteivät kaikki työntekijät olisi tietoisia loman siirto-oikeudestaan. Hän arveli, että vienee pari vuotta ennen kuin sairastumisen vuoksi tehtävät vuosilomien siirtojen määrät vakiintuvat. EK oli arvioinut, että todellinen summa lomalla sairastamiselle yksityisellä sektorilla saataneen vasta keväällä 2015.

Tästä varovaisesta alusta voitaneen vetää johtopäätöksenä se, etteivät eduskunnan pahimmat uhkakuvat toteutuneetkaan. Artikkeleiden yleinen kanta oli, että työntekijät hakeutuvat vuosilomallaan työterveyslääkärille todellisesta syytä, eikä hyödyntääkseen vilpillisesti lakiin kirjattua vuosiloman siirto-oikeutta. Vuosilomajakso on yleisesti aikaa, jolloin sairastetaan vähemmän, mutta toisaalta, kuten Jan Schugk totesi Helsingin Sanomien artikkelissa, lomapäiviä arvostetaan sikäli paljon, että ihmiset saattavat sen vuoksi hakeutua lääkäriin tavanomaista herkemmin.

Tämän pohjalta voitaneen päätellä, että vuosiloman siirto-oikeus ja siitä seuraavat kulut hakevat uomaansa vielä seuraavien vuosilomajaksojen ajan, jolloin nähdään miten kukin työntekijä ja lomailija omaksuvat siirto-oikeuden.

5.3 Taloudelliset seuraukset

Järjestöjen kannanotoista lähes pääsääntöisesti käy ilmi se, että EU-tuomioistuimen tuomion seuraukset lakimuutokseen olivat ei-toivottuja. SAK:n, STTK:n ja Akavan kannanotto lienee kolmikantaisen työryhmän miedoin. Hallituskeskustelussa tuotiin vahvasti esille pelko yrittäjille ja muille suurille työnantajasektoreille lankeavasta loppulaskusta, ja kolikon toisella puolella esitettiin työllisyyden väheneminen samassa suhteessa.

Yrittäjäsanomien teettämä verkkokysely, jonka tuloksesta uutisoitiin Kauppalehdessä 20.8.2014 otsikolla ”YS: Lomasairastamisista iso loppulasku yrityksille”, kertoo, että useammassa kuin joka kolmannessa työnantaja yrityksessä oli käytetty vuosiloman siirto-oikeutta sairaustapauksissa. Elokuun alussa kyselyyn oli vastannut 1 016 yritystä, joissa sairausloma-oikeutta oli käytetty 350 yrityksessä. Artikkelissa, Suomen Yrittäjien lainsäädäntöasioiden päällikkö Janne Makkula oli katsonut, että sairauslomaa siirtäneiden määrä olisi merkittävä. Makkula oli todennut, että kyselyn perusteella vuosilomaa sairauden perusteella olisi siirretty yli 30 000 työnantajayrityksessä. Tästä seuraisi yrityksille kaksinkertainen kustannusrasite, koska ensin tulee maksaa sairausajan palkkaa, ja myöhemmin lomapalkka.

Samassa yhteydessä haastateltu SAK:n päälakimies Timo Koskinen, katsoo, ettei kyseessä olisi suuri ilmiö, koska sairauslomien siirto on tapahtunut vain 350 yrityksessä, ja näkee myös, ettei tehdyn kyselyn otanta ole tilastollisesti edustava. Hän esittää huomiona myös sen, että Suomessa on 250 000 yritystä ja yli kaksi miljoonaa työnteki-

jää, ja toteaakin artikkelin lopuksi, että yhdessäkään tapauksessa ei varmastikaan ole kyse väärinkäytöksestä, koska sairastumisesta on toimitettu lääkärintodistus.

Hallituksen keskusteluissa tiettävästi vain sosiaalidemokraattien Merja Mäkisalo-Ropponen toi esille sen, että mikäli asetusta ei implementoida Suomen kansalliseen lainsäädäntöön, koituu valtiota vastaan nostettavista kanteista vahingonkorvausvastuu. Mikäli artiklaa ei olisi otettu osaksi kansallista lainsäädäntöä, voisi valtiolle koitua loppulasku olla yhtä mittava kuin lakimuutoksesta arvioidut taloudelliset seuraamukset.

5.4 Vuosilomalain tulevaisuus

Nykyisen vuosilomalain elinkaari alkanee lähestyä loppuaan, vaikka se ei ole vielä kovinkaan pitkäikäinen. Euroopan unionin oikeuskäytäntö ja lainsäädäntö työajasta tulee pitämään huolen siitä, että esimerkiksi nykyisen vuosilomalain toisen luvun 7 §:n toisen momentin määritelmä työssäolon veroisesta ajasta määriteltäessä vuosiloman pituutta, tulee muuttumaan, koska EU-tuomioistuimen päätökset ovat lähteneet selkeästi siitä, että vuosilomaoikeuteen ei vaikuta se, onko työntekijä tosiasiallisesti työskennellyt tarkastelujaksona, vai ollut osan jaksosta sairauslomalla.

Direktiivi 2003/88 ei myöskään sisällä mitään huomioita opintovapaan, lomautusajan tai sitä miten osallistuminen omaan koulutukseen vaikuttaisi vuosiloman ansaintaan. Suomen vuosilomalain toisen luvun, seitsemännessä pykälässä ja sen momentit 5 — 8 rajaavat opintovapaan, koulutuksen ja lomautuksen enintään 30 työpäivän pituisiksi jaksoiksi ja lomauttamista vastaavan työviikkojen lyhentämisen pituuden enintään kuusi kuukautta kerrallaan. Muun muassa asiassa C 520/06 tuomion kohdassa 67 todetaan, että ”lomaoikeuden syntymistä ei pidä tehdä riippuvaiseksi olosuhteista, joiden taustalla oleviin syihin kyseiset työntekijät eivät voi vaikuttaa, esimerkiksi siksi, että nämä johtuvat luonnonolosuhteista tai ylivoimaisista esteistä.” Tähän toteamukseen voitane lukea mukaan myös työnantajan taloudellinen tilanne tai hetkellinen tuotannon tai työtehtävien vähyys, jonka vuoksi työntekijä on hänestä riippumattomista syistä lomautettuna. Tällaisen tilanteen ei tulisi muodostua työntekijälle haitalliseksi, ja näin ollen vähentää hänen lomaoikeuttaan.

Kaikissa tässä työssä esitellyissä EU-tuomioistuimen tapauksissa ei ole ollut kysymys lyhyehköstä sairauspoissaolosta, kuten Angedin tapauksessa. Asiassa C-282/10 Do-

minguez, sairausloma oli kestänyt 12/2005-1/2007 välisen ajan. Vaikka Suomen vuosilomalain toisen luvun 7 § toteaa:

”2) sairauden tai tapaturman vuoksi, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos työkyvyttömyys jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä sairautta tai tapaturmaa kohden;

3) lääkärin määräämän, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavan lääkinnällisen kuntoutuksen takia, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos kuntoutus jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä kuntoutusjaksoa kohden;”

(Työpaikan ja Luottamusmiehen Lakikirja 2014, s.185, Veltor)

Tapaus Angedin mukanaan tuoman lakimuutoksen myötä voinee olla aiheen pohtia, olisiko tarpeen muuttaa Suomen nykyistä vuosilomalain säädäntöä sisällöltään sellaiseksi, ettei se tekisi eroa työssäolon veroiselta ajalta sairauden ja tapaturman vuoksi aiheutuvaan enintään 75 työpäivän pituista jaksoa.

Voiko olla siis niin, että tulevaisuudessa on syytä EU-tuomioistuimen ratkaisujen myötä tässä kohtaa huomioida 2003/88 seitsemännen artiklan sisältö niin, että vaikka henkilö sairastaisi syystä tai toisesta, koko kalenterivuoden, hän olisi joka tapauksessa oikeutettu vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan. Nähdäkseni jo nyt EU-tuomioistuimen ratkaisut antaisivat riitatapauksissa mahdollisuuden vedota EU-lainsäädäntöön, mikäli sairauspoissaolojakso ylittäisi laissa kirjatun 75 työpäivän jakson. Artikla, ja sen tulkinnat, eivät tee vuosiloman ansainnan suhteen eroa tosiasiallisesti työskennelleiden, ja niiden välillä, joiden vastaavaan jaksoon on kuulunut pitkä sairauslomajakso. Edellä esitetyt tapaukset antavat kyllä tulevaisuuden kannalta pohdiskelun aiheita.

Lähteet

Ahtela, Karoliina & Bruun, Niklas & Koskinen, Pirkko & Nummijärvi, Anja & Saloheimo, Jorma 2000. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Talentum, Helsinki

Alapuranen, Leena & Arola, Matti & Heino, Anna-Maija, Koskinen, Seppo & Lehtonen, Lasse & Virta, Lauri & Ullakonoja, Vesa: Työkyvytön? Edilex Kirjat, Kommentaari 2008

Edilex, yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21, luettu 20.3.2014.
<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/20040021>

Eduskunta, täysistunnon pöytäkirja PTK 30/2013 vp, hallituksen esitys eduskunnalle laiksi vuosilomalain muuttamisesta, luettu 20.3.2014.
<http://www.eduskunta.fi/valtiopaivaasiat/he+203/2012>

Eduskunta, täysistunnon pöytäkirja PTK 4/2013 vp, hallituksen esitys eduskunnalle laiksi vuosilomalain muuttamisesta, luettu 20.3.2014.
<http://www.eduskunta.fi/valtiopaivaasiat/he+203/2012>

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4. marraskuuta 2003, CELEX: 32003L0088.

Hietala, Harri & Kaivanto, Keijo 2013: Vuosilomalaki käytännössä, 3. uud. p. Talentum, Helsinki.

Koskinen, Seppo: Lääkärintodistusten merkityksestä sairausajan palkan maksuvelvollisuuden ja työsuhteen päättämisoikeuden kannalta, Edilex lakikirjasto artikkelit, 15.7.2004

Kröger, Tarja 1990. Sairaus työsuhteen irtisanomisperusteena. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki

Kröger, Tarja & Orasmaa, Pekka 2006. Vuosilomalaki, Talentum Lakimiesliiton kustannus, Helsinki

Luhtanen, Raimo 2014. Työelämän lait 2014. Edita Helsinki

Minnema, Lindsay, The Washington Post, Downtime: It's Enough to Make Some People Sick, 25.12.2007 (luettu 2.5.2014)
<http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2007/12/21/AR2007122102228.html>

Nyyssölä, Mikko 2013. Vuosilomalaki. Sanomapro

Parnila, Kirsi 2013. Vuosiloma-asiat käytännönläheisesti. Kauppakamari, Bookwell Oy

Saarinen, Mauri: Ajankohtaisia ennakkoratkaisuja unionin tuomioistuimesta työ- ja sosiaalioikeuden alalta 1/2013: pitkäaikaisten poissaolojen vaikutus vuosiloman pituuteen ja lomakorvaukseen (EUT:n tapaukset Neidel ja Heimann/ Toltcschin) Edilex lakikirjasto artikkelit, 16.4.2013, Edilex 2013/10

Sainio, Jaakko 2013: Työpaikan lait 2014, Kauppakamari, Helsinki

Työ- ja elinkeinoministeriö, työllisyyskatsaus syyskuu 2014, ISSN 1797-3694, luettu 25.10.2014.

Työpaikan ja luottamusmiehen lakikirja 2014, Veltor Oy, Oulu

Ullakonoja, Vesa 2001: Työsuorituksen estyminen ja oikeus palkkaan, Edilex lakikirjaston artikkelit. Luettu 18.4.2014.

Unionin tuomioistuimen tuomio 2012 asiassa C-78/11, CELEX: 62011CJ0078, Unionin tuomioistuimen tuomio (viides jaosto) 21. kesäkuuta 2012, Curia luettu 6.4.2014
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:62011CJ0078>

Unionin tuomioistuimen tuomio 2012 asiassa C-282/10, CELEX: 62010CJ0282. Unionin tuomioistuimen tuomio (suuri jaosto) 24 päivänä tammikuuta 2012. InfoCuria luettu 20.3.2014
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:62010CJ0282>

Unionin tuomioistuimen tuomio 2013 asiassa C-194/12, CELEX: 62012CO0194, Unionin tuomioistuimen tuomio 21. helmikuuta 2013, Eur-lex, luettu 6.4.2014.
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:62012CO0194>

Yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 2009 asiassa C-277/08, CELEX: 62008CJ0277, 10. syyskuuta 2009, Eur-lex, luettu 6.4.2014
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:62008CJ0277>

